

Quitter votre CDD au *mauvais moment* peut vous coûter vos droits.

Le bon timing *change tout.*

GUIDE PRATIQUE



Ce que vous allez trouver, et où

00	Introduction : ce guide est-il fait pour vous ?	3
	Ce qu'il ne fera pas, et ce qu'il fera	
01	Votre situation exacte	4
	Les cinq variables, et votre fiche d'état des lieux à remplir	
02	Vos voies de sortie réelles	7
	Les six mécanismes, et celles qu'on vous vend à tort	
03	Le chômage (ARE) décrypté	11
	Affiliation, 17 motifs légitimes, qui vous paie, réforme 2025	
04	Votre arbre de décision	15
	Le cheminement complet, et vos sept issues possibles	
05	Votre plan d'action et votre calendrier	20
	Cinq actions communes, un rétroplanning par voie, la checklist	
06	Vos modèles de courriers	24
	Cinq lettres prêtes à personnaliser	
07	Les erreurs qui coûtent vos droits	29
	Sept fautes à éviter, quatre réflexes, vos sources officielles	

CE QUE CE GUIDE NE FERA PAS

Il ne vous vendra aucune combine pour « toucher le chômage à coup sûr ». Cette combine n'existe pas. Les règles sont strictes, les tribunaux tranchent régulièrement contre des agents qui croyaient avoir trouvé la faille.

CE QU'IL FERA

Vos vraies options avec leurs conséquences chômage, un arbre de décision pour trouver la vôtre, le calendrier des démarches et les courriers prêts à l'emploi.

Ce document est cliquable : le sommaire, les renvois entre chapitres et les liens vers les sources officielles fonctionnent aussi dans le PDF. Les encadrés pointillés et les cases à cocher sont faits pour être remplis, à l'écran dans un lecteur PDF annotable, ou au stylo une fois imprimé.

Ce guide est-il fait pour vous ?

Vous êtes agent contractuel de droit public en CDD, et une question tourne en boucle : comment partir sans tout perdre ?

Peut-être que votre poste vous pèse. Peut-être qu'un projet vous appelle ailleurs : une création d'entreprise, une reconversion, une envie de changer de vie. Et à chaque fois que vous cherchez des réponses, vous tombez sur la même bouillie. Des articles qui mélangent titulaires et contractuels. Des pages qui vantent la rupture conventionnelle sans préciser qu'elle ne s'applique pas à votre CDD. Des forums où chacun raconte son cas sans jamais répondre au vôtre.

Ce guide est écrit pour vous, spécifiquement. Pas pour le titulaire qui peut se mettre en disponibilité. Pas pour le salarié du privé. Pour vous, contractuel en CDD, avec vos règles, vos contraintes et vos leviers propres.

Il va vous donner ce que personne ne vous livre clairement : une vision nette de vos vraies options de sortie, avec pour chacune ses conditions, ses conséquences sur votre chômage et ses pièges. Un arbre de décision pour identifier, selon votre situation précise, la voie qui vous protège le mieux. Les démarches, le calendrier et les délais à respecter pour éviter l'erreur qui coûte cher. Et des modèles de courriers prêts à l'emploi pour formaliser chaque étape sans faux pas.

À la fin de ce guide, vous ne serez plus dans le flou. Vous saurez quelle porte de sortie est la vôtre, comment l'emprunter, et ce qu'il faut sécuriser en chemin. Une dernière chose : ce guide vous informe et vous outille, mais il ne remplace pas un conseil juridique adapté à votre dossier. Les textes évoluent, les situations sont particulières. Voyez-le comme une boussole : elle indique la direction, mais aux moments décisifs, faites valider votre trajectoire précise.

Votre situation exacte : le point de départ que tout le monde saute

La première erreur, celle que font presque tous les agents qui cherchent à partir, c'est de chercher LA réponse universelle. Elle n'existe pas. Vos options de sortie et vos droits au chômage dépendent de votre situation précise, et deux contractuels en CDD peuvent avoir des solutions opposées. Cinq variables déterminent tout : prenez votre contrat sous les yeux et identifiez les vôtres.

01 Le versant de la fonction publique

État, territoriale ou hospitalière : ce n'est pas un détail administratif, cela change qui vous indemniserà. Une particularité méconnue et lourde de conséquences : l'État et ses établissements publics administratifs ne cotisent pas à l'assurance chômage, ils s'auto-assurent. En cas de droits ouverts, c'est votre ancien employeur qui verse lui-même votre allocation, ce qui allonge souvent les délais. Dans la territoriale et l'hospitalière, cela varie selon que l'employeur a adhéré à France Travail ou reste en auto-assurance.

02 Le motif qui fonde votre recrutement

Un contractuel n'est pas recruté « comme ça ». Votre contrat mentionne un fondement juridique précis : remplacement d'un agent absent, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, vacance temporaire d'un emploi permanent, absence de corps de fonctionnaires correspondant. Ce motif conditionne vos droits à indemnité et, parfois, votre accès au chômage. Repérez la mention exacte dans votre contrat.

03 Votre ancienneté cumulée

Additionnez la totalité de vos CDD successifs chez cet employeur, sans oublier les renouvellements. Cette ancienneté commande plusieurs choses à la fois : la durée de votre préavis, votre éligibilité à certaines indemnités, et votre affiliation au régime d'assurance chômage. Un chiffre à connaître précisément, pas à la louche.

04 La nature de votre poste : pérenne ou non

Beaucoup d'agents se font piéger ici. Si vous occupez un poste dit pérenne, c'est-à-dire un emploi permanent durable, votre collectivité peut être tenue de vous proposer un renouvellement. Cela change votre stratégie de sortie : refuser un renouvellement proposé n'a pas les mêmes conséquences que voir son contrat s'arrêter faute de proposition. C'est souvent là que se joue le droit au chômage.

05 Où vous en êtes dans votre contrat

Êtes-vous en début de contrat, en cours, ou à quelques mois du terme ? Votre marge de manœuvre n'est pas la même. Certaines options ne sont pertinentes qu'en anticipant longtemps à l'avance, d'autres se jouent dans les semaines qui précèdent l'échéance. Situez-vous sur cette ligne du temps.

POURQUOI CES CINQ VARIABLES

Elles forment votre carte d'identité de sortie. Nous nous en servons à chaque chapitre, et surtout dans l'arbre de décision, [page 15](#). Remplissez la fiche de la page suivante avant d'aller plus loin : c'est le seul moment du guide où vous écrivez avant de lire.



Votre fiche d'état des lieux

Notez noir sur blanc vos cinq réponses, et gardez cette page sous la main.

Nous nous en servons au moment de choisir votre voie.

01 • MON VERSANT (ÉTAT / TERRITORIALE / HOSPITALIÈRE)

02 • LE MOTIF DE MON RECRUTEMENT (MENTION EXACTE DU CONTRAT)

03 • MON ANCIENNETÉ CUMULÉE, RENOUVELLEMENTS COMPRIS

04 • MON POSTE EST-IL PÉRENNE ?

05 • OÙ J'EN SUIS DANS MON CONTRAT (DATE DU TERME, DÉLAI DE PRÉVENANCE)

CE QUE JE DOIS ENCORE VÉRIFIER, ET AUPRÈS DE QUI

Deux réponses ne se devinent pas : le motif exact de votre recrutement et le caractère pérenne de votre poste. Demandez-les par écrit à votre service RH. Le **modèle 05, page 28** est fait pour ça.

Vos voies de sortie réelles (et celles qu'on vous vend à tort)

Cherchez « quitter un CDD dans la fonction publique » et vous croulerez sous les options. Le problème : la moitié ne s'applique pas à vous. Pour un contractuel de droit public en CDD, il n'existe qu'un nombre limité de mécanismes juridiques réels. Les connaître, c'est éviter de bâtir un projet de vie sur une porte qui n'existe pas.

Voie 1 : Laisser le contrat arriver à son terme

CHÔMAGE : OUI

C'est la voie la plus simple, et souvent la plus sûre vers le chômage. Si votre administration ne vous propose pas de renouvellement, votre contrat s'arrête à son échéance. Vous êtes alors considéré comme involontairement privé d'emploi, ce qui ouvre l'accès à l'ARE, sous réserve des conditions d'affiliation du [chapitre 03](#).

Vous n'avez aucun droit au renouvellement de votre contrat : l'arrivée du terme suffit, à elle seule, à justifier un non-renouvellement. Cela peut surprendre, mais dans une stratégie de départ, c'est parfois votre meilleur atout.

LE DÉLAI DE PRÉVENANCE QUE L'ADMINISTRATION DOIT RESPECTER

8 jours	engagement de moins de 6 mois	1 mois	entre 6 mois et 2 ans
2 mois	2 ans ou plus	3 mois	contrat reconductible en CDI

Calculé sur l'ensemble de vos contrats successifs, pas seulement le dernier. Article 38-1 du décret du 15 février 1988 pour la territoriale, article 45 du décret du 17 janvier 1986 pour l'État.

Connaître cette échéance vous permet d'anticiper et de préparer votre inscription à France Travail sans temps mort.

Voie 2: Le refus de renouvellement

PIÈGE N°1

C'est l'erreur qui coûte le plus cher. Beaucoup d'agents pensent qu'il suffit de refuser un renouvellement proposé pour toucher le chômage, comme dans le privé. Dans la fonction publique, c'est faux. Si votre administration vous propose un renouvellement et que vous le refusez, vous êtes en principe considéré comme à l'origine de votre départ : pas d'allocation chômage.

DEUX EXCEPTIONS, ET DEUX SEULEMENT

Un refus motivé par un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel, ou une modification substantielle de votre contrat que l'administration ne justifie pas.

Ce piège est d'autant plus sérieux si vous occupez un poste pérenne. Votre collectivité aura souvent tendance à vous proposer ce renouvellement, et vous vous retrouvez dans la zone à risque. Un refus « sec », sans motif reconnu, ferme la porte du chômage. Formalisez toujours votre réponse par écrit : [modèle 03](#), [page 26](#).

Voie 3: La démission

SAUF MOTIF LÉGITIME

Vous pouvez démissionner à tout moment. Contrairement au fonctionnaire titulaire, dont la démission doit être acceptée, votre démission de contractuel n'a pas à être agréée par l'administration. Vous devez néanmoins respecter un préavis, calculé selon votre ancienneté : 8 jours en dessous de 6 mois, 1 mois entre 6 mois et 2 ans, 2 mois à partir de 2 ans.

Une démission est un départ volontaire, qui n'ouvre en principe aucun droit au chômage, sauf motif légitime reconnu : la liste complète est [page 12](#). Autre illusion très répandue : démissionner pour créer son entreprise n'ouvre pas automatiquement l'ARE pour un contractuel. Des agents l'ont appris à leurs dépens devant le juge administratif. Ne prenez jamais cette décision sur une supposition.

LA DIFFÉRENCE QUI DÉCIDE DE TOUT

Votre contrat s'arrête faute de proposition

Perte involontaire d'emploi : l'ARE est ouverte, sous réserve de l'affiliation. Vous n'avez rien à justifier.

Vous refusez un renouvellement proposé

Départ volontaire : pas d'allocation, sauf motif légitime reconnu ou modification substantielle non justifiée, documentée par écrit.

Deux situations qui se ressemblent de l'extérieur, et qui n'ouvrent pas les mêmes droits. C'est pourquoi la question « mon poste est-il pérenne ? » vaut d'être posée avant tout le reste.

Voie 4 : Le licenciement à l'initiative de l'employeur

ARE + INDEMNITÉ

Un CDD peut être rompu avant son terme par l'administration, mais uniquement pour des motifs encadrés : faute disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, ou suppression de l'emploi dans l'intérêt du service. La procédure est formalisée : entretien préalable, consultation de la commission, notification écrite.

Hors sanction disciplinaire, un licenciement ouvre l'ARE et donne droit à une indemnité de licenciement. On ne « choisit » pas d'être licencié, mais dans certaines situations de fin de mission ou de réorganisation, un dialogue avec votre employeur peut orienter la sortie vers un licenciement pour suppression de poste plutôt qu'une démission. C'est une zone délicate, à manier avec tact et sans jamais provoquer artificiellement une faute. Pour ouvrir ce dialogue sans vous engager : **modèle 04, page 27**.

Voie 5 : Ce qui n'existe PAS pour vous

NE VOUS LAISSEZ PAS PIÉGER

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Créée par la loi du 6 août 2019, elle est réservée aux fonctionnaires titulaires et aux agents en CDI. Si vous êtes en CDD, elle vous est fermée. Méfiez-vous de quiconque vous parle d'une « rupture conventionnelle de CDD » : cela n'existe pas.

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD FAÇON PRIVÉ

Le mécanisme du code du travail ne s'applique pas aux contractuels de droit public. Un arrangement amiable avec votre employeur reste possible en pratique, mais il prendra forcément la forme juridique d'une démission ou d'un licenciement, avec les conséquences chômage de l'une ou de l'autre. Faites-vous toujours préciser sous quel régime juridique se fait la sortie, car c'est lui, et non le mot « accord », qui détermine vos droits.

À RETENIR

Demandez toujours sous quel régime juridique se fait la sortie. C'est lui, pas le mot « accord », qui détermine vos droits.

Voie 6 : Le congé pour création d'entreprise

NI SALAIRE NI ARE

Si votre but est de créer une entreprise mais que couper tout de suite vous fait peur, regardez cette voie de près. En tant que contractuel, vous pouvez demander un congé pour créer ou reprendre une entreprise, d'une durée d'un an renouvelable une fois. Deux conditions : les nécessités de service, et une compatibilité déontologique de votre projet avec les fonctions exercées ces trois dernières années. Si vous gérez des marchés publics et voulez lancer une société de travaux, la compatibilité risque d'être refusée. La demande s'adresse par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux mois avant le début souhaité : [modèle 01, page 24](#).

Attention : pendant ce congé, vous n'êtes pas rémunéré et vous ne touchez pas le chômage. Ce congé n'ouvre pas l'ARE ; il sert de filet de sécurité pour tester votre activité tout en conservant votre lien avec l'administration et un droit au réemploi.

En résumé : quelle voie ouvre le chômage ?

VOIE DE SORTIE	DROIT À L'ARE
Fin de contrat non renouvelée par l'administration	OUI
Refus d'un renouvellement proposé	NON, sauf motif légitime ou modification substantielle
Démission	NON, sauf motif légitime reconnu
Licenciement hors faute disciplinaire	OUI + indemnité
Congé pour création d'entreprise	Ni rémunération, ni chômage (retour possible)

Tout le système repose là-dessus : ce n'est pas votre volonté de partir qui ouvre vos droits, c'est le caractère **involontaire** de la perte de votre emploi.

Le chômage (ARE) décrypté pour un contractuel

À chaque voie de sortie, le même refrain : « chômage possible, sous conditions ». Ce chapitre détaille ces conditions. Trois questions y répondent, dans l'ordre : avez-vous assez travaillé pour ouvrir des droits ? Votre départ est-il d'un type éligible ? Et qui vous paiera, quand ?

130 / 108* JOURS TRAVAILLÉS	910 / 758* HEURES	24 MOIS DE RÉFÉRENCE	36 MOIS SI 55 ANS OU +
---------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------------

1. Avez-vous assez travaillé ? La condition d'affiliation

Avant toute chose, vous devez avoir suffisamment cotisé. La règle est identique à celle du privé : avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures au cours des 24 derniers mois, seuil porté à 36 mois si vous avez 55 ans ou plus. On calcule à la fois en jours et en heures, et l'on retient le décompte le plus favorable pour vous.

- * Depuis le 1er avril 2026, le seuil est abaissé à 108 jours ou 758 heures pour certains primo-entrants, c'est-à-dire sans admission à l'ARE dans les vingt années précédentes, ainsi que pour certains saisonniers.

Vos CDD successifs se cumulent : l'ensemble de vos périodes travaillées compte pour atteindre ce seuil. Ce socle est fixé par le décret du 16 juin 2020, qui pose que les agents publics ont droit à l'ARE dans les mêmes conditions que les salariés du privé, sauf adaptations propres à la fonction publique.

2. Votre départ est-il éligible ? Le principe involontaire

La règle d'or : seule une perte involontaire d'emploi ouvre le chômage. Sont involontaires un licenciement hors faute disciplinaire et une fin de CDD non renouvelée par l'administration. Une démission, elle, est un départ volontaire : elle n'ouvre aucun droit, sauf si elle entre dans la liste des motifs légitimes de la page suivante.

Les 17 motifs légitimes de démission

Convention du 15 novembre 2024, applicable depuis le 1^{er} avril 2025. Ces motifs sont assimilés à une perte involontaire, et valent aussi bien pour la démission que pour le refus de renouvellement.

CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE 7 motifs

- | | |
|--|--|
| 01 Suivre son conjoint contraint de déménager pour raison professionnelle | 02 Se marier ou se pacser avec déménagement pour rejoindre l'autre |
| 03 Fuir des violences conjugales | 04 Mineur suivant ses parents |
| 05 Majeur sous protection suivant son tuteur | 06 Rapprochement pour un enfant handicapé admis en structure éloignée |
| 07 Clause de couple : deux conjoints quittant leur emploi pour un même projet de mobilité | |

MOTIFS PROFESSIONNELS 7 motifs

- | | |
|--|---|
| 08 Rompre rapidement un emploi repris après un précédent licenciement | 09 CDI rompu par le nouvel employeur peu après une reprise |
| 10 Non-paiement de vos salaires | 11 Acte délictueux subi sur votre lieu de travail |
| 12 Fin d'un contrat d'insertion | 13 Échec d'une entreprise que vous aviez créée |
| 14 Fin d'un service civique | |

MOTIFS SPÉCIFIQUES 3 motifs

- | | |
|--|---|
| 15 Clause de conscience du journaliste | 16 Refus vaccinal imposé par l'employeur, pour un assistant maternel |
| 17 Autres situations assimilées prévues par la convention | |

LA SUBTILITÉ QUI FAIT RECALER DES DOSSIERS

Le motif le plus courant dans votre cas sera le suivi de conjoint. Le déménagement de votre conjoint doit être motivé par une raison professionnelle : mutation, nouvel emploi, création d'activité. Un départ à la retraite ou une simple formation de votre conjoint ne sont pas reconnus.

Créer son entreprise : la validation vient AVANT la démission

« Démissionner pour créer sa boîte » ne figure pas dans les dix-sept motifs, et ce n'est pas un oubli. La création d'entreprise relève d'un dispositif entièrement distinct, celui du **démissionnaire-reconversion**, et ses règles sont strictes.

- 01** Une ancienneté d'activité continue conséquente, de l'ordre de **cinq années**.
 - 02** Un projet reconnu **réel et sérieux**, validé avant que vous ne démissionniez.
 - 03** Le parcours : sollicitez un conseil en évolution professionnelle, faites valider votre projet par la commission compétente, puis déposez votre demande d'allocation dans les six mois suivant l'avis positif.
-

L'erreur fatale, celle qui ruine des projets entiers : démissionner d'abord, chercher à faire valider ensuite. Trop tard. Sans validation préalable, vous n'aurez droit à rien.

Si votre plan est de vous lancer, ce circuit se prépare des mois à l'avance : le rétroplanning détaillé est [page 22](#). Et si vous préférez tester sans couper, le congé pour création d'entreprise reste ouvert, sans rémunération ni ARE.

Votre filet de secours : le réexamen à quatre mois

Vous avez démissionné sans motif légitime ni projet validé ? Tout n'est pas perdu. Après environ 121 jours, soit quatre mois de chômage non indemnisé, vous pouvez demander à France Travail un réexamen de votre situation, à condition de prouver une recherche active d'emploi. Ce n'est pas automatique, et cela impose de traverser quatre mois sans allocation, mais cette porte existe.

Qui vous paie, et le piège des délais

Beaucoup d'agents le découvrent trop tard : selon votre employeur, ce n'est pas forcément France Travail qui vous verse l'allocation.

ÉTAT & ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS

Auto-assurance : votre ancien employeur vous indemnise directement, avec des délais souvent plus longs, le temps que le service traite votre dossier.

TERRITORIALE & HOSPITALIÈRE

Cela dépend de l'adhésion ou non de votre employeur à France Travail. Posez la question à votre service RH avant de partir.

Dans tous les cas, une règle absolue : vous devez vous inscrire à France Travail, même lorsque c'est votre employeur public qui paie. Ne sautez jamais cette étape, elle conditionne tout. Et si vous avez aussi travaillé dans le privé pendant la période de référence, la charge de votre indemnisation se répartit entre l'employeur public et l'assurance chômage.

Anticipez ce délai de traitement et constituez-vous une réserve de trésorerie pour tenir les premières semaines sans revenu.

Ce que la réforme du 1^{er} avril 2025 a changé

01 Base de 30 jours par mois L'allocation ne varie plus selon la longueur du mois.	02 Quatre mois pour tester un poste Reprendre un emploi puis le quitter dans les quatre premiers mois ne vous fait pas perdre vos droits.	03 Aide de fin de droits automatique Pour les faibles ressources, versée sans démarche de votre part.
--	---	---

Votre arbre de décision

: trouvez VOTRE voie

Vous connaissez vos options de sortie et les règles du chômage. Il reste à les relier à votre situation. Suivez le cheminement, répondez honnêtement à chaque question, et vous saurez quelle porte est la vôtre. Gardez sous les yeux la fiche remplie [page 6](#).

ÉTAPE A**LE PRÉALABLE NON NÉGOCIABLE**

Avez-vous travaillé au moins 130 jours ou 910 heures au cours des 24 derniers mois ?

NON, ou Je ne sais pas

Arrêtez-vous ici. Aucune voie n'ouvrira vos droits tant que ce socle n'est pas atteint. Votre priorité absolue devient de l'atteindre avant d'envisager tout départ. Revenez à cet arbre ensuite.

OUI → étape B

Vos CDD successifs se cumulent pour atteindre le seuil. Continuez.

ÉTAPE B**OÙ EN EST VOTRE CONTRAT**

Votre contrat est-il proche de son terme ?

Repérez votre délai de prévenance selon votre ancienneté cumulée : 8 jours, 1, 2 ou 3 mois. Êtes-vous dans cette dernière ligne droite ?

OUI, l'échéance est proche → étape B1

Passez à la page suivante.

NON, il me reste du temps → étape C

Rendez-vous [page 17](#).

Vous approchez du terme de votre contrat

La question décisive : votre administration va-t-elle vous proposer un renouvellement ? Tout dépend du caractère pérenne de votre poste.

Poste non pérenne, mission qui s'achève

CHÔMAGE POSSIBLE

Elle ne proposera probablement rien. Laissez simplement votre contrat arriver à son terme : c'est la voie royale vers le chômage, la plus simple et la plus sûre. Surtout, ne démissionnez pas avant l'échéance, vous transformeriez un droit acquis en départ volontaire.

À sécuriser : la date exacte du terme, et ne rien faire qui puisse être requalifié en départ volontaire. Rétroplanning page 21.

Poste pérenne

ZONE À RISQUE

Elle risque de vous proposer un renouvellement, et le refuser sans motif vous prive du chômage. Deux stratégies : soit accepter un dernier renouvellement pour vous donner le temps d'organiser une sortie propre, soit préparer un motif légitime de refus valable (modification substantielle du contrat, raison personnelle reconnue). Ne refusez jamais « à sec ».

À sécuriser : l'existence, et la preuve écrite, d'un motif de refus réellement reconnu. Rétroplanning page 21, courrier modèle 03.

DANS LES DEUX CAS, NE FAITES JAMAIS CECI

- Démissionner avant l'échéance : vous transformeriez un droit acquis en départ volontaire.
- Répondre oralement à une proposition de renouvellement : rien ne prouvera ce qui a été dit.
- Attendre le dernier jour pour préparer votre dossier France Travail.

DATE EXACTE DU TERME DE MON CONTRAT

MON DÉLAI DE PRÉVENANCE, ET LA DATE LIMITE QUI EN DÉCOULE

Il vous reste du temps : votre objectif décide

Votre stratégie dépend maintenant de la raison de votre départ. Répondez avec celle qui pèse le plus, pas la plus présentable.

Vous voulez créer ou reprendre une entreprise

Ne démissionnez sur aucun coup de tête. Deux chemins : le dispositif démissionnaire-reconversion, qui exige l'ancienneté requise et la validation de votre projet avant le départ ; ou le congé pour création d'entreprise, si vous préférez tester sans couper le lien, sans rémunération ni chômage mais avec retour possible.

Souvent, la voie la plus sûre financièrement reste d'attendre le terme de votre CDD si l'échéance n'est pas trop lointaine, puis d'enchaîner chômage et création.

Vous partez pour suivre votre conjoint, ou une raison familiale

Vous relevez peut-être d'un motif légitime de démission. Vérifiez d'abord que le déménagement de votre conjoint est bien motivé par une raison professionnelle. Si c'est le cas, la démission pour suivi de conjoint ouvre l'ARE. Commencez dès maintenant à réunir vos justificatifs : lien conjugal, preuve de la mobilité professionnelle, changement de domicile.

Vous partez pour un autre emploi

Si vous l'avez déjà décroché, la question du chômage ne se pose pas. Sinon, privilégiez d'attendre le terme de votre contrat ou de négocier un départ propre, plutôt qu'une démission qui vous laisserait sans filet.

Vous voulez juste partir, sans projet défini

C'est la situation la plus risquée, et celle où l'on se précipite le plus. Une démission sèche n'ouvre aucun droit. Vos seules portes : viser une fin de contrat non renouvelée, explorer un motif légitime réel, ou en dernier recours tenter le réexamen à quatre mois. Ne quittez jamais votre poste sans avoir sécurisé au moins l'une de ces trois options.

Les sept issues, et ce qu'elles exigent de vous

VOTRE ISSUE	VERDICT	À SÉCURISER EN PRIORITÉ
Socle d'affiliation non atteint	STOP	Le décompte précis de vos jours et heures travaillés, avant toute décision.
Laisser le contrat arriver à son terme	ARE OUI	La date exacte du terme, et ne rien faire qui puisse être requalifié en départ volontaire.
Poste pérenne, refus à sécuriser	RISQUE	Un motif de refus réellement reconnu, et sa preuve écrite.
Création ou reprise d'entreprise	6 À 12 MOIS	L'avis favorable de la commission, obtenu avant toute lettre de démission.
Suivi de conjoint	ARE OUI	La preuve du caractère professionnel de la mobilité de votre conjoint.
Départ pour un autre emploi	À NÉGOCIER	La signature du nouveau contrat avant toute lettre de démission.
Partir sans projet défini	MAXIMAL	Une trésorerie de sécurité, et la preuve documentée de votre recherche d'emploi.

Vos profils types en un coup d'œil

Contrat bientôt fini, poste non pérenne	Attendez le terme. C'est votre meilleure carte.
Contrat bientôt fini, poste pérenne	Sécurisez un motif de refus, ou acceptez un dernier renouvellement pour préparer votre sortie.
Projet de création d'entreprise	Faites valider votre projet avant de démissionner, ou utilisez le congé dédié.
Suivi de conjoint	Démission légitime, à condition de constituer un dossier de justificatifs solide.
Départ sans projet	Visez la fin de contrat ou le réexamen à quatre mois, jamais la démission sèche.

Votre décision, en une phrase

Avant de tourner la page, formulez noir sur blanc la voie que vous avez identifiée. C'est cette phrase qui va guider votre plan d'action.

« Compte tenu de ma situation, ma voie de sortie est

et l'étape que je dois sécuriser en priorité est

. »

MA DATE BUTOIR

LAPERSONNE OU LE SERVICE QUI DOIT
ME CONFIRMER UN POINT

Votre voie est fixée. Il vous manque le tempo : le chapitre suivant transforme cette phrase en calendrier, avec un rétroplanning par voie et la checklist à cocher avant de partir.

MES TROIS PROCHAINES ACTIONS, ET POUR QUAND

Votre plan d'action et votre calendrier

Vous savez quelle voie emprunter. Il vous manque le tempo. Car dans la fonction publique, presque tout se joue sur des dates et des délais. Une démarche engagée trop tard vous fait perdre vos droits ; trop tôt, elle vous fragilise.

Les cinq actions à mener, quelle que soit votre voie

01 Estimez vos droits en amont

Utilisez le simulateur de [France Travail](#) pour connaître le montant et la durée approximatifs de votre allocation. On ne quitte pas un emploi sans savoir ce qui suit.

02 Rassemblez vos pièces

Tous vos contrats successifs et leurs renouvellements, vos arrêtés, vos bulletins de paie, et à la fin votre attestation employeur et votre certificat de travail.

03 Constituez une trésorerie de sécurité

Deux à trois mois de dépenses courantes de côté, en particulier si votre employeur s'auto-assure et vous paiera lui-même, avec les délais que cela implique.

04 Identifiez qui vous paiera

France Travail ou votre ancien employeur ? Cette réponse conditionne vos délais de versement. Posez la question à votre service RH avant de partir : [modèle 05, page 28](#).

05 Préparez votre inscription à France Travail

Elle se fait dès la fin de votre contrat, et reste obligatoire même si c'est votre employeur qui vous indemnise.

Laisser le contrat arriver à son terme

2 À 3 MOIS AVANT

Confirmez la date exacte du terme et évaluez la probabilité d'un renouvellement.

À RÉCEPTION DU DÉLAI DE PRÉVENANCE

Si l'administration annonce un non-renouvellement, vous êtes sur les bons rails. Ne faites rien qui puisse être requalifié en départ volontaire.

1 MOIS AVANT

Finalisez votre dossier France Travail et vos justificatifs.

LE JOUR DU TERME

Récupérez attestation employeur, certificat de travail et solde de tout compte.

LE LENDEMAIN

Inscrivez-vous à France Travail.

Poste pérenne : sécuriser le refus

LE PLUS TÔT POSSIBLE

Déterminez si un motif légitime de refus existe réellement dans votre cas : modification substantielle du contrat, raison personnelle reconnue.

SI OUI

Documentez-le par écrit et conservez toutes les preuves.

SI NON

Envisagez d'accepter un dernier renouvellement pour préparer une sortie propre, ou d'ouvrir un dialogue avec votre employeur.

À L'ÉCHÉANCE

Formalisez toujours votre position par courrier recommandé, jamais par un refus sec : [modèle 03](#).

Création ou reprise d'entreprise

À anticiper de six à douze mois.

12 À 6 MOIS AVANT	Sollicitez un conseil en évolution professionnelle.
9 À 6 MOIS AVANT	Construisez votre dossier et faites valider votre projet comme réel et sérieux par la commission compétente.
APRÈS L'AVIS POSITIF	Vous disposez de six mois pour déposer votre demande d'allocation.
OPTION PRUDENTE	Si vous préférez tester sans couper, demandez un congé pour création d'entreprise au moins deux mois avant, par recommandé : modèle 01 .
RÈGLE ABSOLUE	Ne démissionnez qu'une fois la validation obtenue.

Suivi de conjoint

DÈS L'ANNONCE DE LA MOBILITÉ	Réunissez les justificatifs : lien conjugal, preuve de la mutation ou du nouvel emploi, preuve du futur déménagement.
AVANT D'ÉCRIRE	Vérifiez impérativement que le déménagement est motivé par une raison professionnelle.
SELON VOTRE ANCIENNETÉ	Respectez votre préavis de démission : 8 jours, 1 ou 2 mois.
LE JOUR J	Démissionnez par recommandé en invoquant clairement le motif, modèle 02 puis inscrivez-vous à France Travail avec le dossier complet.

Départ sans projet défini

PRIORITÉ N°1

Ne pas démissionner sèchement.

D'ABORD

Explorez la piste d'une fin de contrat non renouvelée, ou d'un motif légitime réel.

SI VOUS PARTEZ MALGRÉ TOUT

Préparez-vous à traverser quatre mois sans revenu avant de pouvoir demander un réexamen. Votre trésorerie devient vitale.

DÈS VOTRE DÉPART

Documentez chaque acte de recherche d'emploi : ce sera votre preuve pour le réexamen à cent vingt et un jours.

Votre checklist de départ

à cocher avant de partir

Ne quittez pas votre poste sans avoir coché chacune de ces cases.

- ☐ Mes droits sont estimés : montant et durée
- ☐ Mes pièces justificatives sont rassemblées
- ☐ Ma trésorerie de sécurité est constituée
- ☐ Je sais qui me paiera, et sous quels délais
- ☐ Mon préavis, s'il y a lieu, est respecté
- ☐ Mon courrier est envoyé en recommandé avec accusé de réception
- ☐ Les justificatifs de mon motif sont prêts
- ☐ Mon inscription à France Travail est planifiée

Vos modèles de courriers prêts à l'emploi

Remplacez chaque champ entre crochets par vos informations, et adaptez le corps à votre situation réelle. Trois règles valables pour tous : envoyez toujours en lettre recommandée avec accusé de réception, conservez une copie de chaque courrier et l'avis de réception, et n'invoquez jamais un motif que vous ne pouvez pas justifier. Un motif inventé se retourne contre vous.

Modèle 01 : Congé pour création ou reprise d'entreprise

01/05

À adresser au moins deux mois avant la date de début souhaitée. En-tête : vos coordonnées, celles de la collectivité, la ville et la date, la mention « Lettre recommandée avec accusé de réception » et l'objet « Demande de congé pour création d'entreprise ».

Madame, Monsieur,

Agent contractuel de droit public au sein de [collectivité] depuis le [date], au titre du contrat référencé [référence], j'ai l'honneur de solliciter le bénéfice d'un congé pour création d'entreprise.

Je souhaiterais que ce congé débute le [date, au moins deux mois après l'envoi], pour une durée initiale d'un an. Mon projet consiste en [description brève et précise de l'activité envisagée], activité qui me paraît compatible avec les fonctions que j'ai exercées au cours des trois dernières années.

Je me tiens à votre disposition pour tout complément d'information permettant d'apprécier ma demande, et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]

AVANT D'ENVOYER CE COURRIER

- ☐ Ma demande part au moins deux mois avant la date de début souhaitée
- ☐ Mon projet est décrit en une ou deux phrases précises
- ☐ J'ai vérifié la compatibilité déontologique avec mes fonctions des trois dernières années
- ☐ Envoi en recommandé avec accusé de réception, copie conservée

DATE D'ENVOI

DATE DE DÉBUT DE CONGÉ SOUHAITÉE

.....

.....

Modèle 02 : Démission pour suivi de conjoint

02/05

À adapter en respectant votre préavis : 8 jours, 1 ou 2 mois selon votre ancienneté. En-tête : coordonnées expéditeur et destinataire, ville et date, mention « Lettre recommandée avec accusé de réception », objet « Démission pour suivi de conjoint ».

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de ma décision de démissionner de mes fonctions d'[intitulé du poste] au sein de [collectivité], que j'occupe depuis le [date].

Cette démission est motivée par la nécessité de suivre mon conjoint, contraint de déménager à [ville] pour [motif professionnel : mutation, prise d'un nouvel emploi, création d'activité].

Vous trouverez ci-joint les justificatifs correspondants. Conformément à mon ancienneté, je respecte un préavis de [durée], ma démission prenant effet le [date].

Je vous saurais gré de bien vouloir me remettre, à l'issue de mon contrat, l'attestation employeur destinée à France Travail ainsi que mon certificat de travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]

Pièces jointes : justificatif du lien conjugal, preuve de la mobilité professionnelle du conjoint, justificatif du changement de domicile.

LES PIÈCES À JOINDRE, SANS EXCEPTION

- ☐ Justificatif du lien conjugal (acte de mariage, PACS, vie commune)
- ☐ Preuve de la mobilité professionnelle du conjoint : mutation, contrat, création d'activité
- ☐ Justificatif du changement de domicile
- ☐ Mon préavis est calculé sur mon ancienneté cumulée

DATE D'ENVOI ET PRÉAVIS RETENU

DATE D'EFFET DE LA DÉMISSION

.....

.....

Modèle 03 : Réponse à une proposition de renouvellement 03/05

Refus motivé, à n'utiliser que si un motif réel existe : un refus sans motif légitime vous prive du chômage. En-tête : coordonnées expéditeur et destinataire, ville et date, mention « Lettre recommandée avec accusé de réception », objet « Réponse à votre proposition de renouvellement de contrat ».

Madame, Monsieur,

J'accuse réception de votre proposition de renouvellement de mon contrat, reçue le [date], et vous remercie de la confiance qu'elle témoigne.

Après réflexion, je ne suis pas en mesure de l'accepter, en raison de [exposer le motif réel : modification substantielle de mes conditions d'emploi non justifiée / considération d'ordre personnel précise].

Je vous demande en conséquence de bien vouloir prendre acte de la fin de mon engagement à son terme, soit le [date].

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]

Avant d'envoyer ce courrier, relisez la **voie 2, page 8** : hors motif légitime reconnu ou modification substantielle non justifiée, ce refus sera traité comme un départ volontaire.

AVANT D'ENVOYER CE COURRIER

- ☐ Mon motif de refus entre réellement dans l'une des deux exceptions reconnues
- ☐ J'ai des preuves écrites de ce motif, datées
- ☐ Je demande expressément que la fin d'engagement soit prise en compte à son terme
- ☐ Envoi en recommandé avec accusé de réception, copie conservée

DATE DE RÉCEPTION DE LA PROPOSITION

DATE D'ENVOI DE MA RÉPONSE

Modèle 04 : Demande d'entretien en vue d'un départ négocié 04/05

Pour ouvrir le dialogue sans vous engager, quand une sortie propre paraît possible. En-tête : coordonnées expéditeur et destinataire, ville et date, mention « Lettre recommandée avec accusé de réception », objet « Demande d'entretien relatif à mon avenir professionnel ».

Madame, Monsieur,

Je souhaiterais solliciter un entretien afin d'échanger avec vous sur mon avenir professionnel au sein de [collectivité] et sur les conditions envisageables d'une éventuelle fin de collaboration.

Ouvert au dialogue, je suis convaincu qu'une solution respectueuse des intérêts de chacun peut être trouvée.

Je me tiens à votre disposition aux dates qui vous conviendront. Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]

Un « accord » n'est pas un régime juridique. À l'issue de l'entretien, faites-vous préciser par écrit sous quelle forme la sortie sera actée (démission ou licenciement), car c'est cette forme, et non le mot accord, qui détermine vos droits au chômage.

CE QUE JE VEUX OBTENIR DE CET ENTRETIEN

☐ Le régime juridique exact de la sortie envisagée, par écrit

☐ Le calendrier proposé, et qui rédige quoi

☐ L'incidence sur mon allocation, et qui la versera

☐ Aucun engagement de ma part avant d'avoir ces trois réponses

DATE DE LA DEMANDE D'ENTRETIEN

DATE ET INTERLOCUTEUR DE L'ENTRETIEN

.....

.....

Modèle 05 : Informations sur vos droits en fin de contrat 05/05

À envoyer en amont pour lever l'incertitude sur qui vous paiera et sous quels délais. En-tête : coordonnées expéditeur et destinataire, ville et date, mention « Lettre recommandée avec accusé de réception », objet « Demande d'informations relatives à mes droits à l'issue de mon contrat ».

Madame, Monsieur,

Mon contrat arrivant à échéance le [date], je souhaite anticiper mes démarches et vous saurais gré de bien vouloir m'indiquer les éléments suivants.

En premier lieu, l'organisme qui assurera le versement de mon allocation d'aide au retour à l'emploi : votre collectivité, au titre de l'auto-assurance, ou France Travail. En second lieu, les délais prévisibles de traitement et de premier versement.

Enfin, je vous confirme ma demande de remise, à l'issue du contrat, de l'attestation employeur destinée à France Travail et de mon certificat de travail.

Je vous remercie par avance de ces précisions et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]

Ce courrier est aussi le bon moment pour faire confirmer par écrit le motif exact de votre recrutement et le caractère pérenne de votre poste : les deux cases que vous n'avez peut-être pas pu remplir [page 6](#).

LES RÉPONSES QUE J'ATTENDS, ET QUE JE NOTE ICI

☐ L'organisme qui versera mon allocation : collectivité ou France Travail

☐ Le délai prévisible de traitement et de premier versement

☐ La remise de l'attestation employeur et du certificat de travail

RÉPONSE REÇUE LE

ORGANISME PAYEUR CONFIRMÉ

.....

.....

Les erreurs qui vous coûtent vos droits

Ce dernier chapitre est votre garde-fou : la liste des erreurs qui, chaque année, privent des agents de leurs droits. Relisez-la avant toute décision. Une seule de ces fautes peut réduire à néant des mois de préparation.

-
- 01 Démissionner de manière sèche**, sans motif légitime ni projet validé. C'est l'erreur reine : une démission volontaire n'ouvre aucun droit au chômage.

 - 02 Croire qu'une rupture conventionnelle est possible en CDD**. Elle ne l'est pas : ce dispositif est réservé aux titulaires et aux agents en CDI.

 - 03 Refuser un renouvellement sans motif reconnu**. Refuser « à sec » équivaut à un départ volontaire, sans allocation.

 - 04 Démissionner pour créer son entreprise avant d'avoir fait valider son projet**. La validation doit précéder la démission, jamais l'inverse.

 - 05 Négliger le délai de prévenance et le préavis**. Ces dates commandent la validité de vos démarches : une échéance mal anticipée peut requalifier votre sortie ou retarder vos droits de plusieurs semaines.

 - 06 Oublier de s'inscrire à France Travail**. L'inscription est obligatoire même lorsque c'est votre employeur public qui vous verse l'allocation. Sans elle, aucun versement.

 - 07 Partir sans réserve de trésorerie**. Entre les délais de traitement et l'auto-assurance de certains employeurs, le premier versement peut tarder. Sans coussin financier, la transition devient un piège.
-

VOS QUATRE RÉFLEXES GAGNANTS

Tout formaliser par écrit, en recommandé avec accusé de réception.

Anticiper largement : dans la fonction publique, tout se joue en amont.

Conserver chaque contrat, arrêté, bulletin de paie et justificatif.

Vérifier votre situation particulière auprès d'une source fiable avant de vous engager.

À jour, gratuites, et à préférer à tout forum

Service-Public.fr

Conditions d'emploi des contractuels, allocation chômage des agents publics.

France Travail

Simulateur de droits, démarches d'inscription, liste des motifs légitimes.

L'Unédic

Réglementation d'assurance chômage, détail de la convention du 15 novembre 2024.

Portail de la fonction publique

Dispositifs de départ et de reconversion.

Votre centre de gestion

Pour un éclairage adapté à la territoriale, celui dont dépend votre collectivité.

UN DERNIER MOT

La bonne décision est la mieux préparée, pas la plus rapide.

Quitter la fonction publique en tant que contractuel, ça se prépare. C'est un parcours balisé, à condition d'en connaître les règles et le tempo. Vous les avez désormais. Prenez le temps de sécuriser chaque étape : votre départ deviendra alors un vrai choix, et non une sortie subie.

Ce guide vous a informé et outillé. Pour les décisions qui engagent lourdement votre avenir, faites valider votre trajectoire précise par un professionnel ou par le service compétent. Vous pourrez alors partir sereinement, en toute connaissance de cause.