Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

Votre interlocuteur au CDG74 :
Service Expertise Juridique Statutaire
ajs@cdg74.fr - 04 50 51 98 65

Le 31 août 2021

NOTE D'INFORMATION

La démission dans la fonction publique territoriale

SOMMAIRE :

TEXTES DE REFERENCE 1

1- LA DEMISSION DE L'AGENT FONCTIONNAIRE TITULAIRE ET STAGIAIRE 2

1.1 La demande de démission de l'agent 2

1.2 La réponse de l'administration 2

2- LA DEMISSION DE L'AGENT PUBLIC CONTRACTUEL 3

3- LES CONSEQUENCES DE LA DEMISSION POUR LES FONCTIONNAIRES ET AGENTS CONTRACTUELS 4

3.1 La radiation des cadres ou des effectifs 4

3.2 Les allocations chômage et les indemnités 4

3.3 La démission pour la gestion d'une activité privée 6

3.4 La démission et la pension de retraite 6

3.5 La démission et les congés 6

ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE DES REGLES ENCADRANT LA DEMISSION 7

Textes de référence

Codes

- Code de pensions civiles et militaires de retraite, notamment ses articles R4-1 et L4
- Code des relations entre le public et l'administration, notamment son article L211-1

Lois

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 25, 25 octies et 25 nonies
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 96
- Loi n°2019-828 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 72

Décrets

- Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage
- Décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la Fonction Publique Territoriale, notamment ses articles 2, 3 et 6
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la Fonction Publique, notamment son article 5
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, notamment ses articles 2 et 5
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 39
- Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, notamment son article 3

1- La démission de l'agent fonctionnaire titulaire et stagiaire

1.1 La demande de démission de l'agent

La démission est la volonté d'un agent de rompre sa relation de travail avec l'administration et de quitter définitivement son emploi.

Le fonctionnaire doit faire une demande de démission par **écrit**[1]. La demande doit être claire et non-équivoque[2]. L'administration devra vérifier que le fonctionnaire n'a pas demandé sa démission sous la contrainte ou dans un état grave de dépression, et qu'il comprend les conséquences statutaires et financières d'une démission.

La démission peut intervenir à tout moment, quelle que soit la position de l'agent (congé maladie, disponibilité, détachement…). Aucun texte ne fixe le délai entre la demande et la date de départ souhaitée et l'administration **n'est pas liée** par la date de demande de l'agent.

1.2 La réponse de l'administration

L'administration de l'agent peut **accepte**r ou **refuser** la demande de démission de l'agent. Elle peut également l'accepter tout en fixant la date de fin de fonction à une date différente de celle demandée pour tenir compte notamment, des nécessités de service ou des congés restant à solder.

➔ **Le fonctionnaire ne peut pas quitter son service si l'administration refuse.**

L'administration dispose d'un délai **d'un mois** pour donner une réponse au fonctionnaire.
Avant de prendre sa décision, l'administration doit vérifier l'absence de vice du consentement ou de contrainte morale.

Si l'administration accepte, elle détermine la date d'effet de la démission selon les nécessités du service. La démission est alors **irrévocable**.

➔ Si le fonctionnaire ne respecte pas la date déterminée par son employeur public, il pourra faire l'objet de poursuites disciplinaires, ainsi que d'une procédure d'abandon de poste.

Si l'administration refuse, la décision doit être **motivée**.[3] Le fonctionnaire pourra saisir la commission administrative paritaire qui devra rendre un avis motivé qu'elle transmettra à l'autorité compétente.

---

[1] Une demande de démission présentée oralement ne peut être accepté par l'autorité territoriale (CE, 15 juillet 1960, Cardona)
[2] Article 96 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
[3] Article L211-2 du Code des relations entre le public et l'administration - CAA Paris, 7 novembre 2000, n°99PA03113

Une fois le délai d'un mois expiré, si l'administration n'a pas donné de réponse à la demande de démission, **elle n'a ni accepté, ni refusé**[1], elle est dessaisie de l'offre. Elle ne peut donc plus l'accepter passé ce délai, et l'agent public devra formuler une nouvelle demande de démission s'il souhaite toujours démissionner.

L'administration devra adresser aux agents démissionnaires, un solde de tout compte et un certificat employeur pour Pôle emploi.

2- La démission de l'agent public contractuel

La démission est la volonté d'un agent de rompre sa relation de travail avec l'administration et de quitter définitivement son emploi.

L'agent contractuel doit faire une demande de démission par **écrit**. La demande doit être claire et non-équivoque. L'administration devra vérifier que l'agent contractuel n'a pas demandé sa démission sous la contrainte ou dans un état grave de dépression, et qu'il comprend les conséquences en termes de carrières et de rémunération d'une démission.

La démission doit être demandée par courrier avec accusé de réception que l'agent contractuel soit en CDI ou en CDD.

La démission doit être demandée avant la date souhaitée de cessation de fonctions dans un délai qui dépend de l'ancienneté de l'agent au sein du service[2] :

Ancienneté de service	Délai de préavis
Moins de 6 mois de service	8 jours
De 6 mois à 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans de service	2 mois

- ➔ Le préavis court à compter du 1er jour suivant la réception du courrier.
- ➔ Les parties sont tenues de respecter le délai de préavis ; l'employeur public ne peut mettre fin à la rémunération de l'agent avant la fin du préavis.[3]

L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission, elle prend en compte l'ensemble des contrats de l'agent, sauf en cas d'interruption de fonctions de plus de 4 mois ou à la suite d'une précédente démission.

Les congés ci-dessous sont comptabilisés pour le calcul de l'ancienneté[4] :

- Congés annuels
- Congé rémunéré de maladie (y compris pour accident du travail ou maladie professionnelle)
- Congé de grave maladie
- Congés rémunérés de maternité ou d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de solidarité familiale
- Congé de présence parentale
- Congé de proche aidant
- Congé non rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- Congé pour formation professionnelle
- Congé de représentation

Aucun texte ne fixe les conditions d'acceptation ou de refus de la démission par l'administration. L'agent peut légalement retirer sa demande de démission tant que l'administration n'a pas répondu.[5]

---

[1] TA Nantes, 19 novembre 1973
[2] Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988
[3] CE, 12 décembre 2008, n°296099
[4] Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988
[5] CAA Paris, 3 octobre 2006, n°3PA02839

3- Les conséquences de la démission pour les fonctionnaires et agents contractuels

3.1 La radiation des cadres ou des effectifs

Le fonctionnaire démissionnaire est radié des cadres par un arrêté de son administration, à la date définie par celle-ci.

➔ Cet arrêté n'a pas besoin d'être transmis au contrôle de légalité.

L'agent perd la qualité de fonctionnaire. L'agent, s'il souhaite réoccuper un emploi dans la Fonction Publique, devra repasser un concours ou être recruté en tant que contractuel.

L'agent à temps non complet occupant plusieurs emplois ne peut être radié des cadres que par l'employeur à qui il a adressé sa lettre de démission. Il doit donc adresser une lettre à chaque employeur s'il souhaite démissionner de tous ses emplois.

L'agent contractuel démissionnaire est radié des effectifs. **L'agent perd la qualité d'agent public.** La démission est irrévocable.

Tout comme un agent fonctionnaire, l'agent public contractuel à temps non complet occupant plusieurs emplois ne peut être radié des effectifs que par l'employeur à qui il a adressé sa lettre de démission. Il doit donc adresser une lettre à chaque employeur s'il souhaite démissionner de tous ses emplois.

3.2 Les allocations chômage et les indemnités

Un agent public qui démissionne ne peut bénéficier d'indemnités et d'allocations chômage, sauf en cas de :

- Démission légitime
- D'indemnité de départ volontaire

3.2.1 La démission légitime[1]

Sous certains motifs, le fonctionnaire peut bénéficier d'allocations chômage :

- **En cas de déménagement** :
  - Après un mariage ou un pacs : la démission doit intervenir dans les 2 mois suivant le mariage ou le PACS ;
  - Si l'agent est victime de violences conjugales : l'agent doit avoir porté plainte, le récépissé de dépôt de plainte est à joindre avec la demande d'allocation ;
  - Pour suivre la personne avec qui l'agent est en couple : le conjoint déménage pour exercer un nouvel emploi ;
  - Pour suivre le curateur : l'agent doit avoir plus de 18 ans, être placé en sauvegarde de justice, en curatelle ou sous tutelle ;
  - Pour le placement d'un enfant handicapé dans une structure éloignée ;
  - Pour suivre ses parents si l'agent a moins de 18 ans.

- **Démission après moins de 66 jours de travail :**
  - Si l'agent rompt le contrat de travail : il peut bénéficier d'indemnités s'il a été recruté dans la Fonction Publique après un licenciement, une rupture conventionnelle ou une rupture d'un commun d'accord après un CDD, si l'agent n'était pas inscrit comme demandeur d'emploi après

[1] Article 2 §2 du règlement d'assurance chômage (annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019)

le licenciement ou la rupture conventionnelle, et si la démission dans la Fonction Publique intervient au maximum 65 jours après l'embauche de l'agent**.**

- Si l'administration rompt le contrat de travail **:** la démission est considérée comme légitime si l'administration met fin au CDI dans un délai de 65 jours travaillés suivant la date de l'embauche et si l'agent a travaillé sans interruption pendant au moins 3 ans dans le secteur privé avant la démission.

- **Embauche ou formation après un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)** : si l'agent est embauché sur un CDD d'au moins 6 mois ou en CDI.

- **Agression au travail** :la démission est légitime si l'acte à l'encontre de l'agent est susceptible d'être délictueux et qu'il est commis dans le cadre de sa fonction. L'agent doit déposer plainte et joindre le récépissé de dépôt de plainte à la demande de l'allocation.

- **Cessation de l'activité privée, dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'agent** : la démission est légitime si la cessation de l'activité privée est causée par des raisons indépendantes de la volonté de l'agent.

- **Conclusion d'un contrat de service civique ou volontariat de solidarité internationale :** le contrat doit être d'une durée minimum d'un an.

Si la démission de l'agent n'est pas considérée comme légitime, l'agent ne perçoit pas immédiatement d'indemnisation au titre du chômage, mais il peut demander à son ancien employeur public (pour les fonctionnaires) ou à Pôle emploi (pour les contractuels) **le réexamen de sa situation pour obtenir des indemnités et des allocations chômage après 121 jours de chômage.**

Deux conditions doivent alors être remplies[1] ;

- L'agent est inscrit comme demandeur d'emploi et remplit les conditions d'attribution de l'ARE (autre que la condition de privation involontaire d'emploi) ;
- L'agent doit apporter la preuve des éléments attestant des recherches actives d'emploi, les éventuelles reprises d'emplois de courte durée et les démarches pour entreprendre des formations.

Si ces deux conditions sont remplies, le versement au fonctionnaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) par son ancien employeur public est **de droit**[2].

3.2.2 L'indemnité de départ volontaire dans la FPT

Cette indemnité n'est possible que pour **les fonctionnaires** ou pour **les agents publics en contrat à durée indéterminée** à condition que l'agent public démissionne au moins 5 ans avant la date d'ouverture de ses droits à pension[3].

L'agent public ne peut percevoir cette indemnité que si :

- Le poste fait l'objet d'une restructuration lors d'une réorganisation du service[4]
- ET la collectivité a prévu l'attribution d'une indemnité de départ volontaire, par délibération[5].

Les conditions et la démarche pour bénéficier de cette indemnisation sont fixées par la collectivité.

[1] Article 26 du règlement d'assurance chômage (annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019)
[2] CE, 5 juillet 2021, n°429191
[3] Articles 1 et 3 du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009
[4] Article 1 du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009
[5] Article 2 du décret susvisé

- ➔ Le montant de l'indemnité de départ volontaire est fixé individuellement et ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission[1] ;
- ➔ L'agent devra rembourser cette indemnité s'il est recruté en tant que fonctionnaire stagiaire ou contractuel **5 ans après sa démission**. Il aura **3 ans** suivant son recrutement pour rembourser la collectivité[2].

L'agent bénéficiant d'une telle indemnité ouvre droit à l'indemnisation chômage à la suite de sa démission.

3.3 La démission pour la gestion d'une activité privée

Si l'agent démissionne afin d'exercer une activité privée, il a l'obligation **d'informer** son administration par écrit **avant** le début de l'activité privée. Cette obligation s'applique à toute nouvelle activité privée exercée **dans les trois ans** suivant la démission.

L'administration doit examiner si l'activité privée de l'agent peut compromettre la neutralité et le fonctionnement du service et si cette activité méconnaît la déontologie applicable aux agents publics[3]. La décision de la collectivité peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques.

- ➔ En cas de doute, l'administration peut saisir le référent déontologue puis la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique[4]. La saisine de la HATVP est obligatoire si l'agent occupait un emploi de direction.

3.4 La démission et la pension de retraite

Le fonctionnaire qui a accompli **2 ans de service**, conserve ses droits à pension de retraite.

Si le fonctionnaire n'a pas accompli 2 ans de services, il est rétabli au régime général.[5]

3.5 La démission et les congés

L'agent démissionnaire a droit à ses congés annuels, qui sont calculés au prorata des services accomplis.[6]

L'agent doit être invité à solder ses congés avant son départ. Ceux-ci lui seront octroyés en fonction de l'intérêt du service.

L'agent doit également être invité à solder ses jours accumulés sur son compte épargne temps, car à défaut, ceux-ci seront perdus.

Les congés non-pris ne donnent lieu à aucune indemnisation compensatrice[7], sauf dans le cas où l'agent a été dans l'impossibilité de solder ses congés avant son départ (refus de l'administration ou absence de l'agent, pour maladie notamment).

Dans cette hypothèse, les règles relatives au report et à l'indemnisation des congés s'appliquent (voir le guide du temps de travail). Cela ne concerne pas les RTT ni les jours de CET.

---

[1] Article 4 du décret susvisé - La rémunération brute comprend le traitement indiciaire brut, mais également l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, ainsi que les primes et indemnités (Réponse ministérielle du 26/10/2010, QAN n°75760)
[2] Article 6 du décret susvisé
[3] Article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
[4] Article 5 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 et article 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
[5] Articles R4-1 et L4 du Code de pensions civiles et militaire de retraite
[6] Article 2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985
[7] Article 5 du décret susvisé

Annexe : tableau synthétique des règles encadrant la démission

Catégorie agent	La demande de démission	La réponse de l'administration	Conséquences de la démission		
			Radiation	Allocations chômage et indemnités	Activité privée
Fonctionnaire et stagiaire	Par écrit, claire et non-équivoque	Acceptation ou refus (délai de réponse d'un mois) Si acceptation : -décision irrévocable -date de fin de fonctions fixée par l'administration Si refus : -Décision motivée par l'administration -Possibilité pour l'agent de saisir la CAP	Radiation des cadres Perte de la qualité de fonctionnaire	Impossible sauf : Démission légitime, indemnité de départ volontaire (modalités fixées par l'administration) et réexamen des droits au bout de 121 jours.	Information par l'agent de la nature de l'activité à l'administration pendant 3 ans. Contrôle par l'administration (neutralité, ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.) Possibilité pour l'employeur public de saisir le référent déontologue, puis la HATVP.
Contractuel	Par écrit, claire et non-équivoque Demandée par courrier avec accusé de réception <u>Préavis en fonction de l'ancienneté de l'agent au sein du service :</u> - < à 6 mois : 8 jours - De 6 mois à 2 ans : 1 mois - Plus de 2 ans : 2 mois	Aucun texte ne fixe les conditions d'acceptation ou de refus de l'administration	Radiation des effectifs Perte de la qualité d'agent public	Impossible sauf : Démission légitime et indemnité de de départ volontaire (modalités fixées par l'administration) et réexamen des droits au bout de 121 jours.	Information par l'agent de la nature de l'activité à l'administration pendant 3 ans (exemption pour les contrats courts). Contrôle par l'administration (neutralité, ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.) Possibilité pour l'employeur public de saisir le référent déontologue ou la HATVP.