

Table des matières

Textes de référence	1
<u>1. Démission du fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)</u>	2
1.1. Demande de démission de l'agent	2
1.2. Réponse de l'administration	3
<u>2. Démission de l'agent contractuel de droit public</u>	5
<u>3. Conséquences de la démission (fonctionnaire et agent contractuel)</u>	7
3.1. Radiation des cadres ou des effectifs	7
3.2. Transmission des documents de fin de travail	8
3.3. Indemnité de départ volontaire	9
3.4. Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	10
3.5. Obligations déontologiques	12
3.6. Pension de retraite	12
3.7. Congés annuels	13

Textes de référence

- Articles L. 551-1 et suivants du Code général de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage
- 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

La démission se définit comme la volonté d'un agent de rompre sa relation de travail avec l'administration et de quitter définitivement son emploi. La procédure et les conséquences sont différentes selon s'il s'agit d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel de droit public.

1. Démission du fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)



1.1. Demande de démission de l'agent

Selon l'article L. 551-1 du Code général de la fonction publique, le fonctionnaire qui souhaite démissionner doit transmettre une **demande écrite** à l'autorité territoriale. Cette demande doit marquer la **volonté non équivoque** du fonctionnaire de cesser ses fonctions.



Précisions apportées par le juge administratif

- Une démission présentée à l'oral ne pourrait pas être acceptée par l'autorité territoriale¹.
- Ces dispositions n'imposent pas que la demande comporte le terme de « démission »².
- La demande doit marquer la volonté expresse du fonctionnaire de quitter son administration. Cette volonté doit être manifestée explicitement et émise librement³.
- La circonstance que la demande a été adressée par le conseil de l'agent, et non par l'agent lui-même, n'est pas de nature à remettre en cause le caractère officiel et non équivoque de cette manifestation de l'agent de cesser ses fonctions⁴.

La démission peut intervenir à tout moment, quelle que soit la situation et la position de l'agent (congrés pour raisons de santé, disponibilité, détachement, etc.).

Selon l'article 17 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, « *La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente* ». Ainsi, si le fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet souhaite arrêter toute activité publique, il doit présenter une demande de démission pour chacun de ses emplois.

¹ Conseil d'Etat, 15 juillet 1960, n° 38881.

² Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 avril 2014, n° 15BX03059.

³ Cour administrative d'appel de Lyon, 14 décembre 1989, n° 89LY00410.

⁴ Tribunal administratif de Lille, 4 novembre 2025, n° 2310497.

1.2. Réponse de l'administration

L'administration dispose d'un délai **d'un mois** pour donner une réponse au fonctionnaire. Elle doit :

- S'assurer que l'agent comprend les conséquences statutaires et financières ;
- Vérifier l'absence de vice du consentement ou de contrainte morale.

Jurisprudences sur le vice du consentement	Jurisprudences sur la contrainte morale
• Lorsqu'il a présenté sa démission, l'agent se trouvait dans un état de santé qui ne lui permettait pas d'apprécier la portée de sa décision. Le juge a considéré que cette demande de démission était entachée d'un vice du consentement. En l'acceptant, l'autorité territoriale a commis un excès de pouvoir⁵. • Lorsqu'il a présenté sa démission, l'agent avait quitté son travail dans des conditions de hâte et de nervosité qui n'ont pas pu lui permettre d'exprimer une volonté sérieuse et non équivoque de démission. Sa demande est entachée d'un vice de consentement⁶.	• A la suite des élections municipales, le secrétaire de mairie a été victime d'agissements des nouveaux élus qui l'ont invité à présenter sa démission en le menaçant de le faire muter et en l'avertissant qu'il serait mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La demande de démission adressée au moment même où le conseil municipal demandait sa suspension doit être regardée comme ayant été présentée sous l'empire de la contrainte⁷. • L'agent, qui a été mis en garde de très probables sanctions disciplinaires voire pénales s'il ne démissionnait pas, peut être regardé comme ayant été placé dans une situation de contrainte⁸.
• Des certificats médicaux faisant état d'un syndrome anxiodépressif sévère, qui ne mentionnent pas de troubles sévères de discernement de l'agent, ne sont pas de nature à établir que son état de santé ne lui permettait pas de prendre de manière libre et éclairée la décision de démissionner de ses fonctions⁹. • Le seul fait que l'agent était en CMO au moment de sa demande ne permet pas d'établir qu'il était dans un état fragile qui ne lui aurait pas permis d'apprécier la portée de sa décision¹⁰.	• L'agent a pu consulter son mari ; sa démission a été acceptée après un délai de 2 jours ; l'agent a formé un recours contentieux contre la décision par laquelle son employeur a accepté sa démission. Dans ces conditions, la décision ne saurait être regardée comme prise sous l'emprise de la contrainte¹¹.

⁵ Conseil d'Etat, 30 avril 1990, n° 76633.

⁶ Tribunal administratif de Strasbourg, 3 février 1976.

⁷ Conseil d'Etat, 28 avril 1976, n° 88065.

⁸ Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 27 février 2025, n° 2404467.

⁹ Cour administrative d'appel de Marseille, 18 octobre 2024, n° 22MA01398.

¹⁰ Tribunal administratif de Bordeaux, 1^{er} juillet 2025, n° 2401297.

¹¹ Conseil d'Etat, 7 février 1986, n° 56277.

Durant ce délai d'un mois, l'autorité territoriale peut **accepter** ou **refuser** la demande de démission de l'agent. Elle peut également ne pas se prononcer.

L'autorité territoriale accepte la démission

Elle peut accepter la demande et la date de départ souhaitée par 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 et des congés restant à solder. En revanche, l'autorité territoriale ne peut pas fixer une date d'effet de manière rétroactive.



Précisions apportées par le juge administratif

Selon le Tribunal administratif de Marseille, « *les fonctionnaires sont dans une situation statutaire et réglementaire. Les mesures relatives à leur carrière, sauf lorsqu'elles sont purement recognitives ou lorsqu'elles sont nécessaires pour reconstituer la carrière des agents de façon à ce qu'ils soient mis dans une position régulière, ne peuvent avoir une portée rétroactive, hors le cas où la loi l'a prévu* »¹².

En l'espèce, l'agent a sollicité, par courrier du 31 juillet 2024, sa démission à compter du 1^{er} septembre 2024. Par un courrier du 26 septembre 2024, l'autorité hiérarchique a accusé réception et a demandé à l'agent de confirmer ou d'infirmer sa décision. Par suite, ni à cette date ni a fortiori au 1^{er} septembre 2024, l'administration n'avait acté la démission de l'agent. Ainsi, la décision du 4 novembre 2024, qui fixe la démission de l'agent au 1^{er} septembre 2024, a une portée rétroactive illégale.

Si le fonctionnaire ne respecte pas la date déterminée par son employeur public en quittant plus tôt ses fonctions, il pourra faire l'objet de poursuites disciplinaires, ainsi que d'une procédure d'abandon de poste¹³.

Lorsque l'autorité territoriale accepte la demande de l'agent, la démission est **irrévocable**¹⁴.

L'autorité territoriale refuse la démission

Dans le cas d'un refus, la décision s'impose au fonctionnaire, qui ne peut pas quitter son service.

La décision de refus doit être **motivée** en application de l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration. Lorsque le refus opposé à l'agent n'est pas justifié par les

¹² Tribunal administratif de Marseille, 13 janvier 2026, n° 2500586.

¹³ Conseil d'Etat, 19 mars 1997, n° 134209.

¹⁴ Cour administrative d'appel de Nancy, 17 mars 2026, n° 24NC00348.

nécessités du service, l'agent est fondé à soutenir que cette décision est entachée d'illégalité et à en demander l'annulation¹⁵.

Selon l'article L. 551-2 du Code général de la fonction publique, si l'autorité compétente refuse d'accepter sa démission, le fonctionnaire peut saisir la CAP.

L'autorité territoriale ne se prononce pas dans le délai d'un mois

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**. Elle est dessaisie de l'offre. Elle ne peut donc plus l'accepter une fois le délai échu, et l'agent public devra formuler une nouvelle demande s'il souhaite toujours démissionner¹⁶.



Pendant le délai qui s'écoule entre la demande de démission et la réponse de son employeur, l'agent peut retirer sa demande¹⁷. Cependant, une fois que l'administration a accepté la démission et a radié l'agent de ses effectifs, le retrait relève des dispositions classiques du Code des relations entre le public et l'administration, relatives au retrait des actes individuels créateurs de droits.

2. Démission de l'agent contractuel de droit public

La procédure applicable aux agents contractuels de droit public est régie par l'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.



Qu'en est-il pour les agents contractuels de droit privé ?

- Les agents contractuels de droit privé sont soumis aux dispositions du Code du travail, notamment en matière de démission.
- En droit du travail, la démission est réservée à la rupture, à l'initiative de l'agent, de son CDI. Pour les agents en CDD, il existe des possibilités, strictement définies, de mettre fin de manière anticipée au contrat, mais il ne s'agit pas d'une démission au sens juridique.
- Comme en droit de la fonction publique, la démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat (absence de vice du consentement ou de contrainte morale).
- Contrairement au droit de la fonction publique, le Code du travail n'impose aucun formalisme. Il est toutefois préférable d'avoir un écrit de la part de l'agent.
- Un préavis doit être respecté, mais les parties peuvent se mettre d'accord sur une éventuelle dispense.

¹⁵ Tribunal administratif de Versailles, 19 décembre 1989, n° 873323.

¹⁶ Conseil d'Etat, 27 avril 2011, n° 335370.

¹⁷ Conseil d'Etat, 10 juin 1991, n° 86223.

L'agent contractuel qui souhaite démissionner doit transmettre une **demande écrite** à l'autorité territoriale, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.



Si ces dispositions prévoient l'usage d'une lettre recommandée avec avis de réception, le recours à un tel envoi ne constitue pas un mode exclusif de preuve du dépôt effectif d'une démission¹⁸.

Comme le fonctionnaire, l'employeur doit s'assurer que l'agent comprend les conséquences statutaires et financières d'une démission. Il doit également vérifier l'absence de vice du consentement ou de contrainte morale.



Précisions apportées par le juge administratif

Selon le contexte, la démission pourrait être considérée, par le juge administratif, comme un licenciement. En effet, *« il appartient toutefois au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'un agent non titulaire estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail résultant de modifications substantielles des clauses du contrat en cause, d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent non titulaire doit être regardée comme un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité »*¹⁹.

Contrairement aux fonctionnaires, l'administration ne peut pas refuser la demande de démission d'un agent contractuel. Bien que le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ne prévoit pas que la démission doive être acceptée par l'autorité territoriale, le juge administratif a considéré que l'agent peut retirer sa demande tant qu'elle n'a pas été acceptée par l'administration²⁰.

A la différence également du fonctionnaire, l'agent contractuel est tenu de **respecter un préavis**. Il doit donc tenir compte de ce délai lorsqu'il présente une demande de démission. Ce préavis s'impose aussi bien à l'agent qu'à l'employeur public, qui ne peut pas mettre fin à la rémunération de l'agent avant la fin du préavis²¹.



Précisions apportées par le juge administratif

Selon le juge administratif, ces dispositions doivent être regardées comme ayant voulu instituer des délais fixes de préavis. Mais elles ne sauraient être interprétées comme imposant aux agents démissionnaires de travailler durant l'intégralité de la durée de leur préavis. Ainsi, une instruction excluant que les droits à congés annuels restants puissent être inclus dans la durée

¹⁸ Cour administrative d'appel de Nantes, 24 mars 2015, n° 13NT01016.

¹⁹ Conseil d'Etat, 30 décembre 2015, n° 384308.

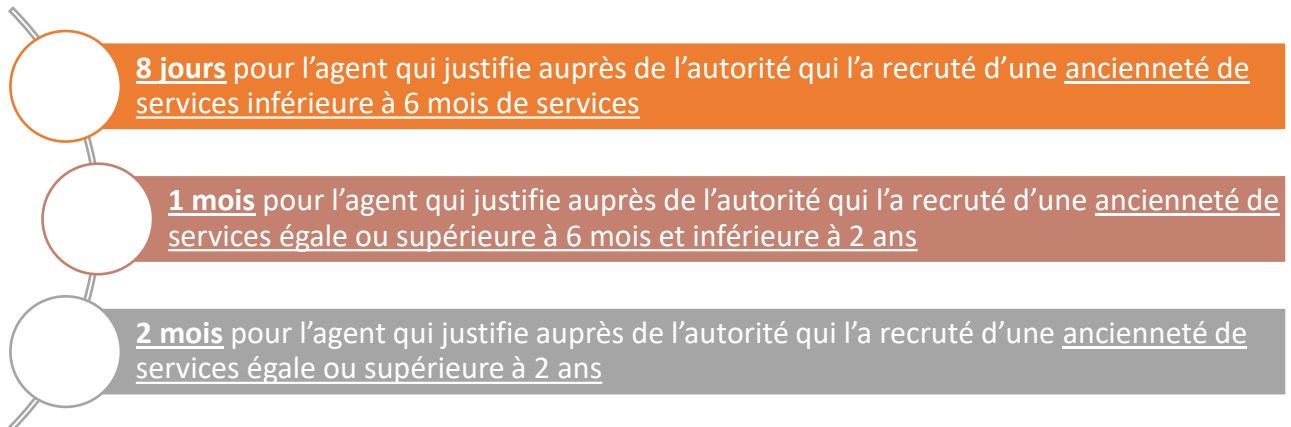
²⁰ Conseil d'Etat, 28 juin 1996, n° 130327 et 1360328.

²¹ Conseil d'Etat, 12 décembre 2008, n° 296099.

du préavis et imposant aux agents démissionnaires de prolonger la durée du préavis de la durée de leur reliquat de congés est irrégulière²².

En d'autres termes, cela signifie que l'agent peut bénéficier de ses congés annuels pendant la période de préavis.

La durée du préavis dépend de l'ancienneté de l'agent :



Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. En d'autres termes, le préavis débute à compter du 1^{er} jour suivant la réception de la demande.

L'ancienneté est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

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

- Congés annuels ;
- Congés rémunérés pour raisons de santé ;
- 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.

Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

3. Conséquences de la démission (fonctionnaire et agent contractuel)

3.1. Radiation des cadres ou des effectifs

L'agent démissionnaire est radié des cadres (fonctionnaire) ou des effectifs (contractuel).

²² Tribunal administratif de Strasbourg, 8 octobre 2020, n° 1804376.

Concernant le fonctionnaire

La radiation est prononcée par arrêté, à la date définie par l'autorité territoriale. L'arrêté n'a pas besoin d'être transmis au contrôle de légalité. Cette radiation entraîne la **perte du bénéfice du ou des concours dont l'agent aurait pu être lauréat**. Ainsi, s'il souhaite de nouveau travailler en qualité d'agents public, il devra :

- Être recruté en qualité d'agent contractuel ;
- Être mis en stage au premier grade d'un cadre d'emplois de catégorie C ne nécessitant pas de concours ;
- Se présenter de nouveau à un concours et, en cas d'admission, être nommé stagiaire, puis titulaire.

Pour rappel, le fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet ne peut être radié des cadres que par l'employeur à qui il a adressé sa demande de démission. S'il souhaite démissionner de l'ensemble de ses emplois, il doit donc adresser une demande à chaque employeur.

Concernant l'agent contractuel

La radiation est validée par l'autorité territoriale par courrier, à la date prévue en application des dispositions relatives au préavis. **L'agent perd alors sa qualité d'agent public.**

Tout comme le fonctionnaire, l'agent 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. Transmission des documents de fin de travail

La démission étant une fin de la relation de travail, l'employeur doit s'interroger sur la transmission de certains documents à l'agent.

Solde de tout compte

La réponse ministérielle du 21 février 2019 indique : « *Le solde de tout compte est un document remis par l'employeur à un salarié de droit privé à la fin de son contrat faisant l'inventaire des sommes versées au salarié en vertu des dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail. Il n'a pas vocation à s'appliquer aux contractuels de droit public employés par les collectivités locales* »²³.

Ce document ne s'impose donc pas pour les agents publics. Mais l'autorité territoriale demeure libre de le fournir.

²³ Réponse ministérielle du 21 février 2019, JO Sénat du 21 février 2019, page 1016.

Certificat de travail

Les modalités diffèrent selon s'il s'agit d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel.

En application de l'article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, l'autorité territoriale doit délivrer à l'agent contractuel qui cesse ses fonctions un **certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes** :

- La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (exemple : congé sans rémunération pour convenances personnelles).

Le certificat de travail pour les fonctionnaires n'est, quant à lui, pas cadré. Il est possible de transposer les modalités prévues pour les agents contractuels.

Attestation France travail

Tous les employeurs sont tenus de remettre, **dans les meilleurs délais**, dès la cessation d'activité de leurs agents (fonctionnaires ou contractuels) et ce quel que soit le motif (y compris la démission), une [attestation destinée à faire valoir leurs droits chômage](#).

- Pour les fonctionnaires, l'employeur doit déclarer la fin de la relation de travail par le biais du formulaire de saisie dans son espace sur francetravail.fr.
- Pour les agents contractuels, l'employeur procède à un signalement FCTU en DSN par le biais du logiciel de paie.

3.3. Indemnité de départ volontaire

Cette indemnité ne peut être attribuée qu'aux **fonctionnaires** et aux **agents contractuels recrutés en vertu d'un contrat à durée indéterminée**. Son versement est soumis à conditions (il s'agit de conditions cumulatives) :

- La démission de l'agent doit intervenir sur un poste qui fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service²⁴ ;
- La démission doit intervenir au moins cinq ans avant la date d'ouverture des droits à pension de l'agent²⁵.

La collectivité doit avoir prévu l'attribution de l'indemnité de départ volontaire, par délibération après avis du CST. **Il s'agit d'une possibilité, et non d'une obligation**²⁶. Ainsi, les conditions de mise en œuvre sont déterminées par cette délibération. Il s'agit de préciser les services, cadres

²⁴ Article premier du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009.

²⁵ Article 3 du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009.

²⁶ Article 2 du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009.

d'emplois et grades concernés par une restructuration de service et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée.

La délibération fixe également les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité, modulé le cas échéant en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration. Le montant de l'indemnité de départ volontaire est fixé individuellement et ne peut pas 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 démission²⁷. L'indemnité est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective²⁸.

L'agent devra **rembourser cette indemnité s'il est recruté en tant que fonctionnaire ou contractuel, dans l'un des trois versants de la fonction publique, dans les cinq années suivant sa démission**²⁹. L'agent est tenu de rembourser à la collectivité ou l'établissement qui a versé l'indemnité de départ volontaire, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement.



Au titre des indemnités, il convient de préciser que les agents contractuels démissionnaires ne sont pas éligibles à l'indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité ») régie par l'article L. 554-3 du Code général de la fonction publique. En effet, l'une des conditions pour le versement de l'indemnité est que le contrat ait été exécuté jusqu'à son terme.

3.4. Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Par principe, un agent qui démissionne ne peut pas bénéficier de l'ARE. Il existe deux exceptions : la démission dans le cadre d'une restructuration de service et la démission légitime.

Démission dans le cadre d'une restructuration de service

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

Démission légitime

Sous certains motifs, la démission peut être considérée comme légitime et ouvrir droit aux allocations chômages.

Les cas de **démission légitime** sont prévus, de manière exhaustive, à l'article 2§2 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage. Ils sont transposables aux agents publics.

²⁷ Article 4 du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009.

²⁸ Article 5 du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009.

²⁹ Article 6 du décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009.

- La démission de l'agent âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- La démission de l'agent âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;
- La démission de l'agent qui rompt son contrat pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi ;
- La démission de l'agent qui rompt son contrat et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat et la date du mariage ou de la conclusion du PACS ;
- La démission de l'agent qui rompt son contrat pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- La rupture à l'initiative de l'agent d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation ;
- La rupture à l'initiative de l'agent d'un contrat unique d'insertion pour exercer un emploi sous CDD d'au moins six mois ou sous CDI ou pour suivre une action de formation qualifiante ;
- La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires ;
- La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont l'agent déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où l'agent est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- La rupture volontaire du contrat correspondant à une activité entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle, une rupture d'un commun accord du contrat de travail ou à une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, lorsque cette rupture volontaire intervient au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés ;
- La rupture volontaire d'un contrat, par un agent justifiant d'une période d'emploi totalisant trois années d'affiliation continue au régime d'assurance chômage, en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés ;
- La démission de l'agent qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique au sens de l'article L. 120-1 du Code du service national. S'agissant des contrats de volontariat de solidarité internationale, la démission est légitime lorsque le contrat de volontariat est conclu pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an.
- La démission d'un agent qui a quitté son emploi et n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux

formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur ;

- La démission d'un assistant maternel qui fait suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du Code de la santé publique.

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

Deux conditions doivent alors être remplies³⁰ :

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

Si ces deux conditions sont remplies, le versement de l'ARE est **de droit**³¹.

3.5. Obligations déontologiques

L'agent public qui démissionne reste soumis à des obligations déontologiques. En effet, selon l'article L. 124-4 du Code général de la fonction publique, l'agent public qui a cessé ses fonctions depuis moins de 3 ans, doit saisir à titre préalable l'autorité territoriale dont il a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Ainsi, l'agent public 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'autorité territoriale doit alors apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. En cas de doute sérieux, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis du référent ne permet pas de lever ce doute, elle saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

3.6. Pension de retraite

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

³⁰ Article 46 bis §1^{er} de la convention du 15 novembre 2024.

³¹ Conseil d'Etat, 5 juillet 2021, n° 429191.

Si le fonctionnaire n'a pas accompli 2 ans de services, il est rétabli au régime général³². Le dernier employeur doit alors adresser à la CNRACL, dans un délai d'un an maximum, un dossier de demande de rétablissement auprès du régime général et de l'IRCANTEC.

3.7. Congés annuels

L'agent démissionnaire a droit à ses congés annuels, qui sont calculés au prorata des services accomplis³³. Il 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 CET, car à défaut, ceux-ci seront perdus. Il peut éventuellement demander l'indemnisation ou la prise en compte au titre du RAFP si cela est possible dans sa collectivité (délibération après avis du CST), mais uniquement à compter du 16^e jour figurant sur le CET. Les 15 premiers jours ne peuvent en effet être pris que sous forme de congés, et seront perdus si cela n'est pas possible.

Les congés non-pris ne donnent lieu à aucune indemnisation compensatrice, 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)³⁴. Cela ne concerne pas les RTT ni les jours épargnés sur le CET.



Concernant les modalités du report et de l'indemnisation, voir notre guide du temps de travail : <https://www.cdg74.fr/temps-de-travail/>

³² Articles L. 4 et R. 4-1 du Code des pensions civiles et militaire de retraite.

³³ Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

³⁴ Articles 5-1 et 5-2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985.

Annexe : synthèse des règles encadrant la démission

Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

Demande de démission

- Par écrit, claire et non-équivoque
- A tout moment, quelle que soit la position de l'agent

Réponse de l'administration (dans un délai d'un mois)

- Si acceptation : décision irrévocable et date de fin de fonctions fixée par l'administration
- Si refus : décision motivée et possibilité pour l'agent de saisir la CAP

Conséquences

- Radiation des cadres, avec la perte de la qualité de fonctionnaire
- Pas d'allocations chômage, sauf en cas de démission légitime
- Contrôle de l'exercice d'une activité privée pendant 3 ans

Agents contractuels de droit public

Demande de démission

- Par écrit, claire et non-équivoque
- Préavis en fonction de l'ancienneté de l'agent au sein du service

Réponse de l'administration

- Aucun texte ne fixe les conditions d'acceptation ou de refus de l'administration

Conséquences

- Radiation des effectifs, avec la perte de la qualité d'agent public
- Pas d'allocations chômage, sauf en cas de démission légitime
- Contrôle de l'exercice d'une activité privée pendant 3 ans