FICHE STATUT
N°41
Mai 2026

La démission des fonctionnaires et agents contractuels de droit public

La démission permet aux agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ainsi qu'aux agents contractuels de droit public de mettre un terme anticipé à leur fonction et donc à leur relation de travail avec la collectivité ou l'établissement public dont ils relèvent et ce, de manière libre, explicite, claire et non équivoque.

A l'initiative de l'agent, la démission a pour conséquence la radiation des cadres et/ou des effectifs selon la qualité statutaire de l'agent.

DERNIÈRE MISE A JOUR

Requalification d'une démission en licenciement au vu des agissements de harcèlement moral dont un agent a été victime et du comportement particulièrement grave de sa collectivité *(CAA Nancy, 17 mars 2026, n°23NC00453)* - *page 3*

Sommaire

1. Les caractéristiques de la démission 3
   1.1 Les conditions 3
      1.1.1 Une demande écrite… 3
      1.1.2 … Exprimant la volonté non-équivoque de cesser ses fonctions 3
   1.2 Points de vigilance 3
2. La procédure applicable aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) 5
   2.1 La demande écrite à l'autorité territoriale 5
   2.2 Décision de la collectivité 5
      2.2.1 Acceptation de la demande 6
      2.2.2 Refus express de la démission 7
      2.2.3 Silence de l'administration 8
3. La procédure applicable aux agents contractuels de droit public 8
   3.1 La demande écrite à l'autorité territoriale 8
      3.1.1 Préavis : modalités et durée 8
   3.2 Décision de la collectivité 9
4. Les conséquences de la démission 10
   4.1 Incidences sur la carrière des agents 10
   4.2 Droits en matière de chômage 11
      4.2.1 Le principe : la démission ne permet pas de percevoir des ARE 11
      4.2.2 Les exceptions : les cas de démission permettant de percevoir des ARE 11
   4.3 Sort des congés annuels, RTT et CET 12
      4.3.1 Les congés annuels 12
      4.3.2 Les RTT 12
      4.3.3 Le CET 12
   4.4 Obligations déontologiques à respecter 13
      4.4.1 En cas de recrutement dans le secteur privé suite à la démission 13
      4.4.2 En cas de recrutement à nouveau dans la fonction publique suite à la démission 14
   4.5 Obligation de servir 14
   4.6 Maintien des droits 14
   4.7 Versement de l'indemnité de départ volontaire 15
5. Annexe -Logigramme procédure de démission agents contractuels de droit public 16
6. Annexe -Logigramme procédure de démission agents fonctionnaires titulaires et stagiaires 17
7. Références et modèles 18

A NOTER :

Depuis le 1er octobre 2025, une incertitude juridique existe concernant les dispositions à appliquer pour la démission des agents contractuels recrutés sur un CDD en application de l'article L.352-4 du CGFP (travailleur en situation de handicap). En effet, le nouvel article R.352-36 du CGFP ne renvoie plus vers l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988, article qui prévoit les modalités de démission des agents contractuels.

1. LES CARACTERISTIQUES DE LA DEMISSION

1.1 Les conditions

La démission doit impérativement prendre la forme *(art. L.551-1 CGFP ; art. 39 décret n°88-145 du 15 février 1988)* :

- D'une demande **écrite** exprimant la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions

1.1.1 Une demande écrite…

Ne sont donc pas régulières :

- Une demande orale (CE, 15 juillet 1960, n°38.881 ; CE, 11 avril 1973, n°80510)
- Une demande envoyée par email : les juges ont estimé qu'une demande de démission envoyée par mail ne permettait pas de s'assurer que l'agent en était bien l'auteur (CAA Nantes, 24 mars 2015, n°13NT01016)

À noter : sous réserve de l'interprétation du juge administratif, une démission signée de l'agent transmise en pièce jointe d'un mail pourrait être admise.

- La collectivité risque d'engager sa responsabilité si elle accepte une démission présentée verbalement ou par mail *(CAA de Lyon, 14 décembre 1989, n°89LY00410).*

1.1.2 … Exprimant la volonté non-équivoque de cesser ses fonctions

La demande de démission doit résulter d'une **volonté non-équivoque, libre, claire et explicite** de cesser une relation de travail.

➔ Aucune définition règlementaire ne précise les critères d'appréciation ; ils relèvent donc de la libre appréciation de l'administration.

Exemples d'application issus de la jurisprudence :

- La demande de « rupture anticipée de contrat » mais sans perte du bénéfice de l'ARE ne doit pas être considérée comme une volonté non équivoque de démissionner car l'agent a refusé une des conséquences de la démission = requalification en licenciement sans motif engageant la responsabilité de la collectivité (*CAA Marseille, 25 mars 2025, n°24MA00486*).
- De même, au vu des agissements de harcèlement moral dont un agent a été victime et du comportement particulièrement grave de sa collectivité qui l'ont conduit à cesser son activité, une décision d'acceptation de démission doit être regardée comme un licenciement *(CAA Nancy, 17 mars 2026, n°23NC00453).*
- A contrario, la demande de démission ne doit pas nécessairement comporter la mention « démission ». La seule volonté de ne pas souhaiter poursuivre l'activité professionnelle pour laquelle la personne a été recrutée peut être reconnue comme une demande de démission non-équivoque *(CAA Bordeaux, 8 avril 2014, n°12BX03059).*
- Une demande de démission transmise par l'avocat de l'agent et non par l'agent lui-même ne remet pas en cause le caractère officiel et non-équivoque du souhait de l'agent de cesser ses fonctions *(TA Lille, 4 novembre 2025, n°2310497).*

1.2 Points de vigilance

L'administration doit s'assurer que la décision de démission n'est pas fondée sur **un vice de consentement** ou obtenue sous **une contrainte morale**.

Il est recommandé à l'administration d'organiser un entretien préalable avec l'agent pour s'assurer de la validité de la démission.

Vice de consentement

La personne qui demande sa démission doit pouvoir exprimer une volonté **lucide et consciente.**

- ➔ Les soucis de santé d'un agent qui altérant sa lucidité peuvent constituer un vice de consentement – appréciation par le juge sur la base des certificats médicaux fournis *(CE, 30 avril 1990, n°76633 ; CAA Marseille, 18 octobre 2024, n°22MA01398).*

Contrainte morale

La personne qui fait une demande de démission **ne doit pas l'avoir fait sous la contrainte** d'un tiers ou de son administration.

- ➔ Caractérisation d'une démission sous contrainte lorsque l'agent a été menacé par son employeur de probables fortes sanctions en raison de vols *(TA Cergy-Pontoise, 27 février 2025, n°2404467).*

Démission d'office

Ce dispositif **concerne exclusivement les agents contractuels de droit public.**

A **l'issue d'un congé sans rémunération pour raison de santé** d'une durée égale ou supérieure à 1 an, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre doit solliciter son réemploi par lettre RAR au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé. **A défaut, il est considéré comme démissionnaire.** *(art 13 II décret n°88-145 du 15 février 1988)*

- ➔ L'application de ces dispositions n'est valable uniquement si l'autorité territoriale a préalablement informé l'agent des obligations qui s'imposent à lui. En l'absence d'une telle information, la décision de déclarer un agent démissionnaire est illégale et est de nature à engager la responsabilité de la collectivité. *(CAA Paris, 27 mars 2026, n°25PA03659)*

Rupture amiable

La rupture à l'amiable n'existe pas dans la fonction publique. D'autres dispositifs de rupture de la relation de travail existent : la rupture conventionnelle (uniquement pour les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI) et le licenciement.

Si l'agent ne se présente plus sur son lieu de travail pendant le préavis, la collectivité peut entamer une **procédure d'abandon de poste.**

Risque de requalification en licenciement

Lorsque l'agent refuse **une modification substantielle** de son contrat et démissionne, la collectivité s'expose à une **requalification** de la démission en **licenciement dans l'intérêt du service**, avec les conséquences associées *(CAA Bordeaux, n°06BX00941, 19 février 2008).*

Le juge administratif analysera alors la nature et l'ampleur des modifications apportées au contrat, le comportement de l'employeur et les motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité *(CE, 30 décembre 2015, n°384308).*

Exemples de modifications substantielles :

- Modification du temps de travail d'un agent (passage d'un contrat de 20h/semaine à un temps complet - *CAA Bordeaux, 19 février 2008, n°06BX00941)*
- Changement d'affectation sur un autre poste *(CE, 30 décembre 2015, n°384308).*

2. LA PROCEDURE APPLICABLE AUX FONCTIONNAIRES (TITULAIRES ET STAGIAIRES)

2.1 La demande écrite à l'autorité territoriale

La demande de démission doit être présentée à l'écrit à l'autorité territoriale *(art. L.551-1 CGFP).*

➔ La réglementation ne le précise pas, mais il est conseillé d'envoyer sa demande de démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remettre en main propre contre signature. L'intérêt est d'avoir une preuve du dépôt et de pouvoir faire courir les délais.

Fonctionnaires à temps non complet ayant plusieurs emplois

La démission ne s'applique que pour l'emploi mentionné dans la demande *(art. 17 décret n°91-298 du 20 mars 1991).*

Cas n°1 : l'agent travaille auprès de plusieurs employeurs publics

Il doit transmettre un courrier de démission à chaque collectivité si l'agent veut démissionner de l'ensemble de ces emplois publics

Cas n°2 : l'agent a plusieurs emplois dans 1 collectivité

Il doit préciser si la démission concerne tous les emplois ou un seul

Fonctionnaires stagiaires

Depuis le 1er octobre 2025, les fonctionnaires stagiaires ont l'obligation de respecter un délai de prévenance *(art. R.327-65 CGFP).*

L'agent doit présenter la demande écrite de démission à l'autorité territoriale au moins 1 mois avant la date de cessation de fonctions envisagée.

2.2 Décision de la collectivité

La démission est subordonnée à l'acceptation de l'autorité territoriale.

A compter de la réception de la demande, **l'administration dispose d'un délai de 1 mois pour se prononcer** *(art. L.551-2 CGFP).*

Ce délai permet :

- D'examiner la recevabilité de la démission ;
- De recevoir l'agent en entretien le cas échéant.

➔ L'entretien est facultatif mais est conseillé dans la mesure où il permet de s'assurer du caractère non équivoque de la demande de l'agent et il permet d'informer l'agent des conséquences de la démission.

Délai entre l'entretien et la décision de la collectivité

Il est conseillé de laisser quelques jours à l'agent après l'entretien, avant d'accepter la démission. Cela lui permet de se rétracter s'il le souhaite.

A noter que le juge administratif a validé les délais suivants :

- 6 jours entre la demande de démission et l'entretien préalable, puis 1 jour entre l'entretien et la décision d'acceptation *(CAA Versailles, 16 novembre 2006, n°05VE01498).*

Trois situations sont possibles, suivant la réponse de la collectivité à la demande de l'agent :

Acceptation	Refus express	Silence de l'administration

2.2.1 Acceptation de la demande

L'acceptation doit impérativement **être formulée par écrit.**

➔ Pour des modalités de preuve, il est conseillé de faire une remise en main propre contre signature ou de l'envoyer en lettre RAR.

La collectivité fixe la date d'effet de la démission *(art. L.551-1 CGFP).*

- Cette disposition s'applique également aux fonctionnaires stagiaires.
- La collectivité ne peut pas fixer une date d'effet rétroactive pour régulariser une situation, par exemple si un agent a cessé d'exercer ses fonctions depuis plusieurs semaines.
- Le choix de la date par la collectivité tient compte de la continuité du service et des droits à congés annuels restants le cas échéant.
- Le texte ne fixe pas de date butoir comme date d'effet de la démission (par exemple : maximum 3 mois après la demande de démission) – ce point reste donc soumis à l'interprétation du juge administratif.

Une fois acceptée, la **démission est irrévocable** *(art. L.551-1 CGFP).*

- Le fonctionnaire ne peut donc plus revenir sur sa demande de démission une fois sa demande acceptée par la collectivité.

Cas de la rétractation de l'agent

L'agent peut se rétracter à tout moment, tant que l'administration n'a pas encore pris sa décision. Cette rétractation peut être verbale *(CE 30 avril 2004, n°232264)* ou écrite.

Situation n° 1 : rétractation avant décision d'acceptation

➔ En maintenant l'acceptation de la démission malgré la rétractation régulière de l'agent, la collectivité entacherait sa décision d'illégalité. En effet, la décision reposerait alors sur des faits matériellement inexacts puisque la démission n'existerait plus.

Situation n°2 : rétractation après décision d'acceptation

Dès lors que la décision de la collectivité a été prise et notifiée, la rétractation de l'agent est en droit d'être refusée par la collectivité.

➔ La démission est devenue irrévocable.

La collectivité pourrait-elle accepter la rétractation de l'agent ?

La collectivité pourrait éventuellement retirer sa décision d'acceptation, en application de l'article L.242-4 du code des relations entre le public et l'administration :

« Sur demande du bénéficiaire de la décision, l'administration peut, selon le cas et sans condition de délai, abroger ou retirer une décision créatrice de droits, même légale, si son retrait ou son abrogation n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers et s'il s'agit de la remplacer par une décision plus favorable au bénéficiaire. »

En cas d'acceptation, **l'agent reste en fonction jusqu'à la date d'effet de la démission.**

Dans le cas où l'agent ne viendrait plus travailler, sans justificatifs, il s'expose à :

- Une retenue de salaire pour absence de service fait
- Une sanction disciplinaire
- Le lancement d'une procédure pour abandon de poste *(TA de Paris, 9 octobre 2023, n°2102911)*

L'acceptation de la démission par la collectivité ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison de faits qui n'auraient été révélés à l'administration qu'après celle-ci (art. L.551-2 CGFP)

Mais la sanction devra être prise avant la date d'effet de la démission.

2.2.2 Refus express de la démission

Dans le cas où la collectivité refuse la demande de démission, une réponse écrite doit être faite à l'agent.

- Pour des modalités de preuve, il est conseillé de faire une remise en main propre contre signature ou de l'envoyer en lettre RAR.

Cette décision doit être motivée *(art. L.211-2 du CRPA).*

- Motifs de refus : démission équivoque, intérêt du service *(CE, 19 mars 1997, n°134197)*
- Ne pas invoquer l'intérêt du service au sens large, le justifier précisément.
- Le juge administratif rappelle que « aucune disposition de loi ou de règlement ne limite le pouvoir de l'autorité compétente d'apprécier l'intérêt du service pour accepter ou non la démission d'un fonctionnaire ».
- Attention, à noter que le juge administratif a pu rejeter le refus de la démission d'un maire au motif de la charge financière qu'auraient représenté le versement de l'ARE et le remplacement de l'agent *(TA de Nancy, 13 mai 2025, n°2302575)*

Recours possibles de l'agent

Dans le cas d'un refus express de la démission par la collectivité, l'agent dispose de 3 outils non exclusifs l'un de l'autre pour faire un recours :

- Saisine de la CAP : la CAP va émettre un avis motivé qui sera transmis à l'autorité territoriale *(art. L.551-2 CGFP) ;*
- Recours gracieux afin de demande à l'autorité territorial de modifier sa décision ;
- Recours contentieux devant le juge administratif.

2.2.3 Silence de l'administration

Si dans le délai d'1 mois pour accepter la démission la collectivité n'a pas fait connaître sa décision à l'agent : **Le silence ne vaut ni rejet, ni acceptation** : il s'agit d'un **refus de la collectivité de statuer sur la démission** *(CE, 27 avril 2011, n°335370).*

Passé ce délai, la collectivité ne peut plus prendre de décision, l'agent doit adresser une nouvelle demande de démission.

3. LA PROCEDURE APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

A noter que la procédure est identique quelle que soit la durée du contrat (CDD ou CDI).

3.1 La demande écrite à l'autorité territoriale

La réglementation précise que la demande de démission écrite doit être envoyée à l'autorité territoriale en lettre RAR (*art.39 décret n°88-145).*

- Le juge administratif a toutefois conclu que le RAR n'est pas un mode exclusif de dépôt de la demande de démission *(CAA Nantes, 24 mars 2015, n°13NT01016).*
- Une démission remise en main propre contre signature serait donc acceptable.
- En revanche, les demandes de démission orales ou reçues par email ne peuvent être recevables.

3.1.1 Préavis : modalités et durée

Un préavis est dû *(art.39 décret n°88-145)* ; sa durée varie selon l'ancienneté des services de l'agent :

Ancienneté des services	Durée du préavis
< à 6 mois	8 jours
≥ 6 mois et <2 ans	1 mois
≥ à 2 ans	2 mois

- Prendre uniquement les services auprès de la collectivité (pas les précédents employeurs) ;
- Calculer l'ancienneté du 1er jour de recrutement dans la collectivité jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission : prendre l'ensemble des contrats ;
- Si interruption entre les contrats : ne prendre que si l'interruption est inférieure à 4 mois ou si elle n'est pas due à une démission précédente de l'agent.

Exemple :
1er contrat du 01/02/2025 au 31/03/2025 – puis du 01/09/2025 pour 3 mois - démission au cours du contrat. Calcul de l'ancienneté au 01/09/2025 et non au 01/02/2025 car interruption entre les 2 contrats supérieure à 4 mois.

Les congés pris en compte pour la détermination de l'ancienneté de service sont ceux fixés à l'article 27 du décret n°88-145 du 15 février 1988 :

- congés annuels
- congé de maladie
- congé de grave maladie
- congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

- congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption
- congé de présence parentale
- congé de solidarité familiale
- congé de proche aidant
- congé pour événements familiaux
- congé pour formation syndicale
- congé pour formation professionnelle
- congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle
- congé de citoyenneté
- congé pour accomplissement des obligations du service national
- congé pour effectuer une période d'instruction militaire ou dans réserve opérationnelle.

A noter que les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Le délai de préavis débute le premier jour suivant celui de la notification à l'employeur de la lettre de démission *(CE, 12 décembre 2008, n°296099).*

L'employeur et l'agent ne peuvent pas s'accorder pour écourter le préavis ou de ne pas l'effectuer *(CE, 12 décembre 2008, n°296099).*

Pendant le préavis, l'agent peut poser ses congés annuels et RTT.

➔ **Il n'est pas possible d'exclure que les droits à congés restants puissent être posés pendant le préavis,** ce qui aboutirait à rallonger la durée du préavis du nombre de jours de congés restants *(TA Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1804376*

Cas particulier des agents contractuels en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance notifie cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé *(art. 38 décret n°88-145).*

3.2 Décision de la collectivité

A la réception de la demande de l'agent, la collectivité :

- Examine la recevabilité de la démission ;
- Peut recevoir l'agent en entretien le cas échéant.

➔ L'entretien est facultatif mais est conseillé dans la mesure où il permet de s'assurer du caractère non équivoque de la demande de l'agent et il permet d'informer l'agent des conséquences de la démission.

La démission n'est pas conditionnée à l'acceptation de l'autorité territoriale : la démission prend effet au terme du préavis.

- La collectivité prend acte de la démission *(CAA Paris, 1er juin 2010, n°09PA00474).*

L'agent reste en fonction jusqu'à l'épuisement du délai de préavis.

Dans le cas où l'agent ne viendrait plus travailler, sans justificatifs, il s'expose à :

- Une retenue de salaire pour absence de service fait
- Une sanction disciplinaire
- Le lancement d'une procédure pour abandon de poste

Comment gérer la rétractation de l'agent pendant le préavis ?

Il est conseillé d'accepter la démission de l'agent par courrier RAR ou remis en main propre contre signature, en tenant compte du délai de préavis. En effet, le juge administratif a pu se fonder sur le courrier d'acceptation des collectivités pour se prononcer sur la validité de la rétractation de l'agent. Le courrier d'acceptation permet de rendre la démission définitive, l'agent ne peut plus se rétracter.

La collectivité peut-elle refuser la démission d'un agent contractuel ?

Des incertitudes juridiques existent sur ce point.

La possibilité de refus de la demande de démission de l'agent contractuel n'est pas prévue dans le décret n°88-145 du 15 février 1988. L'agent ne peut pas saisir la CCP.

La seule indication d'une possibilité de refuser la demande de démission est prévue dans une circulaire ministérielle du 2 juin 1992 relative à la motivation des actes administratifs. La circulaire prévoit que la décision de refus d'une démission d'un agent contractuel fait partie des décisions à motiver.

4. LES CONSEQUENCES DE LA DEMISSION

4.1 Incidences sur la carrière des agents

Une fois la démission acceptée et la date prévue atteinte, l'agent est :

Fonctionnaire	Agent contractuel
Radié des cadres	Radié des effectifs
Prendre arrêté de radiation des cadres suites à démission	Ne pas faire d'avenant Possibilité de prendre un arrêté de radiation

L'autorité territoriale doit transmettre :

- Attestation employeur pour France Travail *(art. R.1234-9 code du travail)*
- Certificat de travail pour les agents contractuels (art. 38 décret n°88-145 du 15 février 1988)

Pour les fonctionnaires stagiaires : la démission entraine la non réinscription sur la liste d'aptitude *(Réponse ministérielle - QE 5632 du 14 juillet 1994 ; TA de Cergy-Pontoise, 9 juillet 2010, n°0603486).*

En matière de pension de retraite, la démission régulièrement acceptée entraine les éléments suivants :

- si l'agent a acquis un droit à pension régime spécial - CNRACL, il peut demander la liquidation de sa pension.
- si l'agent n'a pas acquis un tel droit, il est rétabli dans ses droits auprès du régime général de la Sécurité sociale et de l'IRCANTEC.

4.2 Droits en matière de chômage

4.2.1 Le principe : la démission ne permet pas de percevoir des ARE

En effet, la démission n'est pas une perte involontaire d'emploi au sens du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020. Ce qui fait qu'en principe, un agent démissionnaire ne pourra dans un premier temps pas percevoir d'ARE.

Toutefois, un **réexamen du dossier** de l'agent par France travail est possible à compter d'un **délai de 121 jours après la démission** *(CE, 5 juillet 2021, n°429191).* L'agent pourra alors potentiellement prétendre au versement d'ARE.

4.2.2 Les exceptions : les cas de démission permettant de percevoir des ARE

Il existe des exceptions au principe selon lequel la démission ne permet pas de percevoir des ARE :

Démission pour motif légitime (*art. 3 décret n°2020-741 du 16 juin 2020*)

Les motifs de démissions considérés comme des démissions légitimes sont fixés à l'article 2 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019.

Exemple : la démission pour suivre le conjoint changeant de résidence afin d'exercer un nouvel emploi *(TA de Versailles, 17 mai 1989, n°885246 ; CAA de Versailles, 12 mars 2009, n°08VE03085 ; CAA de Lyon, 30 mars 2022, n°20LY00559).*

Démission dans le cadre d'une restructuration de service *(art.72 loi n°2019-828 du 6 août 2019)*

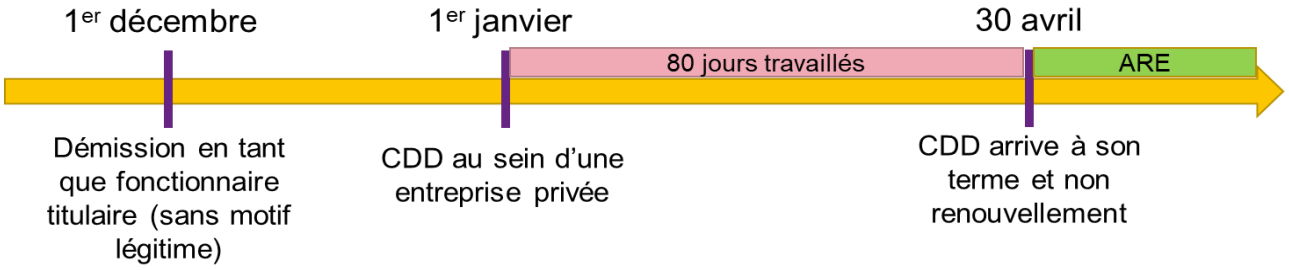
Cela concerne uniquement les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI.

La perte involontaire d'emploi après démission

Lorsqu'un agent dépend de plusieurs employeurs (publics ou privés) relevant du régime d'assurance chômage durant la période de référence d'affiliation (PRA) retenue pour l'ouverture des droits (24 ou 36 mois), la charge de l'indemnisation est déterminée selon les durées d'emploi de l'agent auprès de chaque employeur.

Exemple : Un fonctionnaire employé par une collectivité A pendant 5 ans démissionne (sans motif légitime) au 1er décembre. Il est ensuite recruté par une entreprise privée à compter du 1er janvier pendant 4 mois (80 jours travaillés) en CDD, puis se retrouve sans emploi car son contrat n'est pas renouvelé.

Si l'agent a travaillé, depuis sa démission, pendant au moins 65 jours ou 455 heures, cela pourra alors annuler les effets de la démission et il sera considéré comme involontairement privé d'emploi (non renouvellement du CDD) *(Circulaire UNEDIC n°2025-03 du 1er avril 2025).*



➔ Les allocations chômage sont alors versées par l'employeur qui a employé l'agent durant la plus longue période durant la PRA (art. R.5424-2 du code du travail).

➔ La collectivité A devrait donc verser les ARE directement à l'agent car dans l'exemple l'agent a travaillé 80 jours à compter du 1er janvier au titre de son CDD non renouvelé – et c'est bien auprès de la collectivité qu'il a travaillé le plus longtemps durant la PRA.

4.3 Sort des congés annuels, RTT et CET

Un accord est possible entre l'autorité territoriale et l'agent afin que ce dernier solde ses CA, RTT ou jours de CET avant la radiation selon les conditions suivantes :

- pour les agents contractuels : pendant le préavis obligatoirement, en respectant la durée fixée par le décret n°88-145 (TA de Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1804376).
- pour les fonctionnaires : possibilité de fixer une date de démission tenant compte de la pose de ces jours.

4.3.1 Les congés annuels

Lorsqu'un agent est dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels avant la fin de relation de travail, les droits non utilisés donnent lieu à une **indemnité compensatrice** *(art. 5-2 décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).*

➔ La démission doit être regardée comme une cessation de fonctions permettant l'indemnisation.

4.3.2 Les RTT

Aucune disposition ne prévoit la possibilité d'indemniser les RTT non pris *(CAA de Bordeaux, 4 octobre 2016, n°14BX01903).*

➔ Ils doivent donc être pris, ou épargnés sur le CET sans quoi ils seront perdus.

4.3.3 Le CET

Absence de délibération ou délibération en prévoyant pas la monétisation	Délibération prévoyant la monétisation

Indemnisation impossible.	Indemnisation possible au-delà du 15ème jour placé sur le CET.
(CAA de Paris du 4 juillet 2018, n°17PA00302) L'agent devra solder son CET sinon les jours seront perdus.	Les jours en deçà de ce seuil doivent être posés sous la forme de congés, sinon ils seront perdus. *(CAA de Paris du 5 juin 2018, n°16PA01329)*

4.4 Obligations déontologiques à respecter

4.4.1 En cas de recrutement dans le secteur privé suite à la démission

Obligations de l'agent

En cas de changement d'activité intervenant dans les trois ans suivant la cessation de fonctions, l'agent démissionnaire a pour obligation **d'informer son ancien employeur par écrit avant le début de l'activité envisagée** *(art. R.124-28 CGFP).*

Cela s'applique pour tout recrutement dans un organisme ou une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.

Cette obligation s'applique en principe tant aux agents fonctionnaires qu'aux contractuels ayant démissionné.

Il y a toutefois des exceptions, puisque certains agents contractuels ne sont pas soumis à cette obligation *(art. R.124-27 CGFP)* :

- Agents contractuels de catégorie A : s'ils ont été employés de manière continue pendant moins de 6 mois par la même autorité ou collectivité publique OU si, recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche, ils ont été employés de manière continue pendant moins d'1 an par la même autorité ou collectivité publique.
- Agentes contractuels de catégorie B et C : s'ils ont été employés de manière continue pendant moins d'1 an par la même autorité ou collectivité publique.

Obligations de l'employeur (art. L. 124-4 et R.124-28 CGFP)

L'autorité territoriale examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre des conflits d'intérêts.

Si l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 années précédant le début de cette activité, alors elle doit saisir le référent déontologue pour avis *(art. L.124-4 CGFP).*

Et dans un troisième temps, elle doit saisir la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) si l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute sur la compatibilité entre les activités.

Cas particulier des fonctionnaires et contractuels occupants certains emplois jugés à risque

Pour certains emplois jugés « à risque » dont la liste est fixée à l'article R.124-29 du CGFP, il convient de saisir obligatoirement la HATVP pour un avis préalable (pas uniquement en cas de doute sérieux) *(art. L.124-5 CGFP).*

L'autorité territoriale dont relève l'agent dispose de 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué pour saisir la HATVP. Ce dernier reçoit une copie de la lettre de saisine *(art. R.124-30 CGFP).*

L'administration rend ensuite sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP ou de l'échéance du délai de deux mois dans lequel elle doit rendre un avis *(art. R.124-32 CGFP).*

En cas de carence de l'autorité territoriale, l'agent peut également saisir directement la HATVP.

4.4.2 En cas de recrutement à nouveau dans la fonction publique suite à la démission

Suite à une démission, un nouveau recrutement au sein de la fonction publique se déroule selon les règles applicables aux nouvelles nominations (CE, 12 mai 1954, n°9944).

Pour ces agents fonctionnaires et contractuels recrutés à nouveau dans la fonction publique, il est prévu que s'ils occupent des emplois jugés « à risque », il y a lieu de mettre en œuvre un contrôle déontologique préalable au recrutement.

Cela concerne :

- Les emplois de DGS des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants *(art. L.124-8 CGFP)*

  - ➔ Si l'agent exerce ou a exercé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative, l'autorité territoriale doit apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions envisagées.
  - ➔ L'autorité territoriale doit saisir la HATVP pour avis préalablement à la nomination
  - ➔ La HATVP rend un avis dans un délai de 15 jours à compter de l'enregistrement de la saisine *(art. R.124-38 CGFP).* L'absence d'avis à l'expiration de ce délai vaut avis de compatibilité.

- Certains emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la transmission d'une déclaration d'intérêts *(liste fixée à l'art. L.124-7 CGFP)* :

  - ➔ Si l'agent exerce ou a exercé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative, l'autorité territoriale doit apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions envisagées *(art. R. 124-39 CGFP).*

En cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 années précédant le début de cette activité, il y a lieu de saisir le référent déontologue pour avis

Et il est aussi prévu une saisine de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) si l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute sur la compatibilité entre les activités.

4.5 Obligation de servir

Les agents qui bénéficient d'un congé de formation professionnelle s'engagent à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de formation.

- ➔ S'il ne tient pas cet engagement, l'agent doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée, sauf dispense de l'autorité territoriale *(art. 13 et 45 décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007).*

4.6 Maintien des droits

En cas de cessation de fonctions, les agents qui relevaient de la CNRACL (fonctionnaires titulaires et stagiaires) et n'ayant pas repris une activité leur permettant d'être affilié à un régime d'assurance maladie, maternité, invalidité ou décès bénéficient du maintien de leurs droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie.

Cela s'applique aux agents qui ont cessé leurs fonctions et qui :

- Perçoivent des ARE (art. L.311-5 code de la sécurité sociale)
- Ne perçoivent pas d'ARE (art. L.161-8 code de la sécurité sociale)

Dans les deux cas, l'agent perçoit alors des indemnités journalières versées par l'autorité territoriale, pour une durée de 12 mois *(art. R.161-3 et R.311-1 code de la sécurité sociale)***.** Le versement des IJ n'étant toutefois pas cumulable avec le versement des ARE *(art. R.323-2 code de la sécurité sociale).*

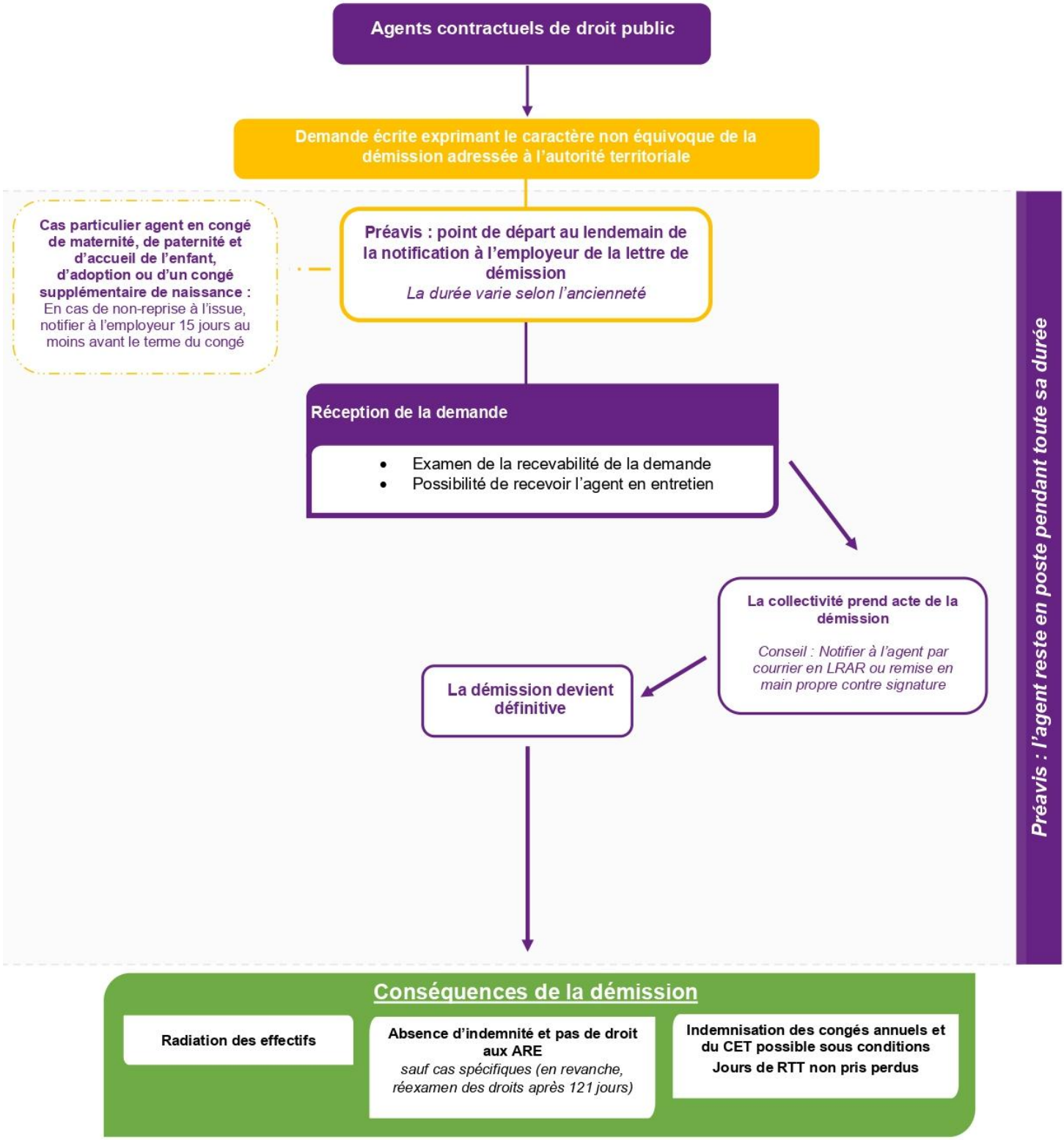
4.7 Versement de l'indemnité de départ volontaire

Cette indemnité peut être attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels bénéficiant d'un CDI seulement dans le cas suivant d'une démission en cas de restructuration de poste dans le cadre d'une réorganisation de service (*art. 1er décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009)*.

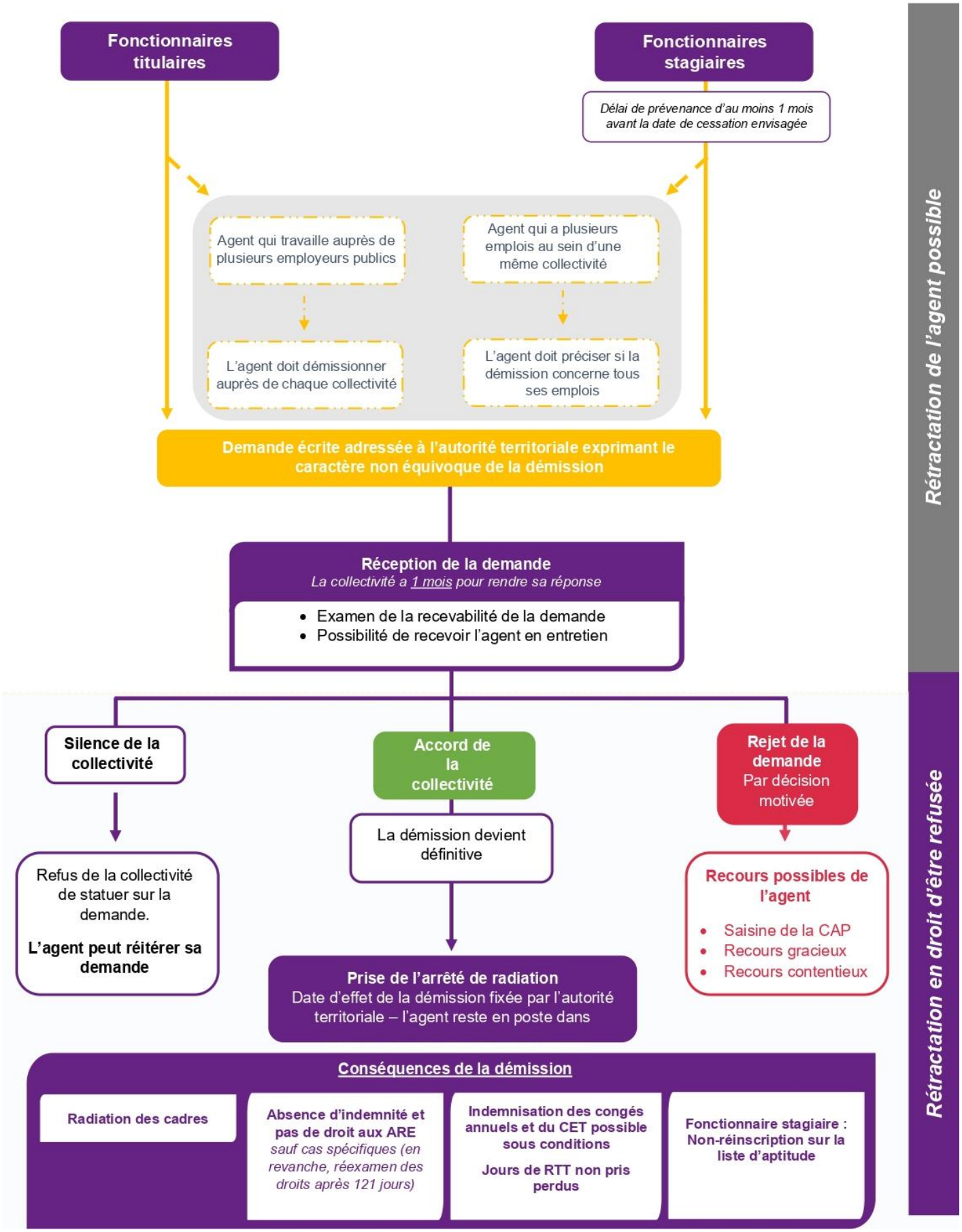
L'agent peut alors percevoir une indemnité de départ volontaire ainsi que les ARE.

Son versement est facultatif et est soumis à l'avis préalable du CST. La collectivité également doit prendre une délibération prévoyant le versement de l'indemnité.

Annexe – Logigramme
Procédure de démission des agents contractuels de droit public



Annexe – Logigramme
Procédure de démission des fonctionnaires titulaires et stagiaires



Principales références juridiques

- Code général de la fonction publique
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991
- Décret n°88-145 du 15 février 1988

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche =** *La démission* (***DEMISS***), *Agents contractuels : fin de fonctions avec interruption de l'engagement* (***NTIINT***), *Les conséquences de la démission* (***DEMCON***).