



---

## **La démission**

(des fonctionnaires et contractuels  
de droit public)

---

**Centre de Gestion  
de la fonction publique territoriale  
de Loire-Atlantique**

---

---

# Sommaire

## Introduction

1. Caractéristiques de la démission

2. Procédure

3. Conséquences de la démission

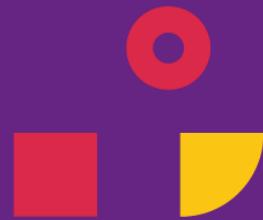
## Conclusion

## Quiz



# Introduction

---



## Introduction

- **Définition de la démission :**

- Cessation anticipée de fonction à l'initiative de l'agent public
- Applicable aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et aux agents contractuels de droit public
  - Procédure distincte



# Références juridiques



- Pour les fonctionnaires :
    - Code général de la fonction publique (art. L.551-1, L.551-2 et R.327-65)
    - Décret n°91-298 du 20 mars 1991 (art. 17)
  - Pour les agents contractuels de droit public :
    - Décret n°88-145 du 15 février 1988 (art. 39)
- 
- 
- Pour les agents contractuels recrutés sur un CDD art. L.352-4 du CGFP (travailleurs en situation de handicap) :
    - Plus de renvoi du nouvel article R.352-36 du CGFP vers l'art. 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988
    - Incertitude concernant les dispositions à appliquer pour la démission de ces agents.

Nouveauté  
CGFP depuis le  
1er octobre 2025



# Caractéristiques de la démission

---



## A • Conditions obligatoires

### La demande écrite

- Obligation de faire une demande écrite
  - Fonctionnaires (*art. L.551-1 CGFP*)
  - Contractuels (*art. 39 décret n°88-145 du 15 février 1988*)
- Une demande orale ou par mail n'est pas régulière :
  - Envoyée par mail (*CAA Nantes, 24 mars 2015, n°13NT01016*)
  - Présentée verbalement (*CE, 15 juillet 1960, n°38.881 ; CE, 11 avril 1973, n°80510*)

Risque d'engager la responsabilité de la collectivité  
(*CAA Lyon, 14 décembre 1989, n°89LY00410*)

## B • Points de vigilance



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

Pas de définition réglementaire

- A l'appréciation de l'administration
- Précisions apportées par le juge

Contrôle exercé par la collectivité

- L'administration doit s'assurer de la volonté de l'agent de cesser ses fonctions et du caractère non-équivoque de cette demande



## B • Points de vigilance

Exemples :

CAA Marseille, 25 mars 2025, n°24MA00486 : 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 Bordeaux, 8 avril 2014, n°12BX03059 : 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

TA Lille, 4 novembre 2025, n°2310497 : 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.



## B • Points de vigilance



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

- **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*)



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

## B • Points de vigilance

- **Contrainte morale** : la personne qui fait une demande de démission ne doit pas l'avoir faite 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)*



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



## B • Points de vigilance



### Flash : démission d'office

Ne concerne que 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 son service

- doit adresser à la collectivité une demande de réemploi par lettre RAR au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé

- A défaut, il est considéré comme démissionnaire

art. 13 décret  
n°88-145



## B • Points de vigilance



### Flash : rupture amiable

Rupture amiable : ce mécanisme n'existe pas dans la fonction publique

Autres dispositifs existants :

- Rupture conventionnelle (uniquement pour fonctionnaires titulaires et CDI)
- 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**



## B • Points de vigilance



### Flash : risque de requalification en licenciement

- Si modification substantielle du contrat de l'agent : la démission qui suit le refus de l'agent peut être requalifiée en licenciement dans l'intérêt du service (*CAA Bordeaux, 19 février 2008, n°06BX00941*)



Le juge analyse 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*)



## B • Points de vigilance

- Si la modification n'est pas substantielle : l'accord de l'agent n'est pas requis pour régulariser le contrat et l'administration n'est pas tenue de le licencier (*CE, 22 septembre 2017, n°401364*)

Exemples de modifications substantielles :

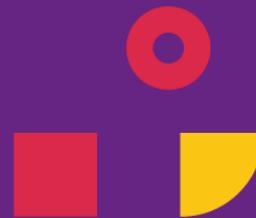
CAA Bordeaux, 19 février 2008, n°06BX00941 : la modification du temps de travail de l'agent (temps complet au lieu de 20h par semaine sur la période estivale sans clause d'annualisation dans le contrat) est substantielle et justifie un licenciement dans l'intérêt du service.

CE, 30 décembre 2015, n°384308 : le changement d'affectation (de directeur général de l'urbanisme et de l'habitat à inspecteur général des services) est considéré comme une modification substantielle du contrat.



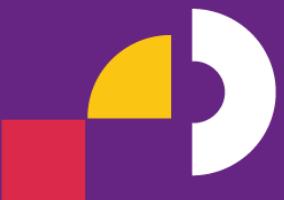
# Questions / Réponses

---



# Procédure

---



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 1 : Demande écrite du fonctionnaire à l'autorité territoriale
  - Demande de démission présentée par écrit (*art. 551-1 CGFP*)
    - Conseil : envoi en RAR ou remise en main propre contre décharge
    - Ne pas accepter de démission verbale ou par mail



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 1 : Demande écrite du fonctionnaire à l'autorité territoriale

- Cas particulier des fonctionnaires à temps non complet ayant plusieurs emplois :

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

Plusieurs employeurs publics



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

Plusieurs emplois dans 1 collectivité



Préciser si la démission concerne tous les emplois ou un seul



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 1 : Demande écrite du fonctionnaire à l'autorité territoriale



- Spécificité pour les fonctionnaires stagiaires :

➤ Instauration d'un **délai de prévenance** (*art. R.327-65 CGFP*) :

➤ Obligation de présenter la demande écrite de démission à l'autorité territoriale au moins **1 mois** avant la date de cessation de fonctions envisagée

Nouveauté  
CGFP depuis le  
1<sup>er</sup> octobre 2025



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Démission conditionnée à l'acceptation de l'autorité territoriale
- Délai d'**1 mois** pour prendre une décision à compter de la réception de la demande de démission (*art. L.551-2 CGFP*)
- Examiner la recevabilité de la démission
- (*Facultatif*) Recevoir l'agent en entretien
  - S'assurer du caractère non-équivoque de la démission
  - Informer l'agent des conséquences de la démission
- Délai entre l'entretien et la décision de la collectivité :
  - Conseil : laisser quelques jours à l'agent après l'entretien
  - Mais à noter - Validation par le juge administratif :
    - d'un entretien à J+6 après réception de la demande de démission
    - Suivi d'une acceptation de la démission à J+1 après l'entretien ! (*CAA de Versailles, 16 novembre 2006, n°05VE01498*)



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- 3 scénarios :

Acceptation

Refus express

Silence de  
l'administration



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Hypothèse 1 - Acceptation par la collectivité :

- Formalisme : Réponse écrite à l'agent
      - Conseil : RAR ou remise en main propre contre décharge
    - **Fixe la date d'effet de la démission** (*art. L.551-1 CGFP*)
      - Y compris pour le fonctionnaire stagiaire
      - Ne pas fixer une date d'effet rétroactive pour régulariser une situation
      - Date à convenir selon la continuité du service, les droits à congés annuels restants
    - **Rend la démission irrévocable** (*art. L.551-1 CGFP*)



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Acceptation par la collectivité – zoom sur la rétractation par l'agent :



- **Possibilité pour l'agent de se rétracter** entre la transmission de la lettre de démission et la décision rendue par l'administration (*CE, 10 juin 1991, n°86223*)
- Rétractation verbale possible (par téléphone : *CE, 30 avril 2004, n°232264*)

Courrier de demande  
de démission

Courrier d'acceptation  
de l'autorité territoriale



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Acceptation par la collectivité – zoom sur la rétractation par l'agent :



➤ Rétractation avant la réponse de la collectivité : ne pas accepter la démission car risque d'illégalité



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Acceptation par la collectivité – zoom sur la rétractation par l'agent :



➤ Collectivité en droit de refuser la rétractation car la démission est devenue irrévocable le 18 décembre



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Acceptation par la collectivité :
  - Jusqu'à la date d'effet de la démission, **l'agent reste en fonctions**
  - Si l'agent ne vient plus travailler, sans justificatifs :
    - Retenue de salaire pour absence de service fait
    - Possible d'une sanction disciplinaire
    - Possible lancement d'une procédure pour abandon de poste (*TA de Paris, 9 octobre 2023, n°2102911*)



## B • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Acceptation par la collectivité :



- 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



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Hypothèse 2 - Refus express par la collectivité :

- Réponse écrite à l'agent

- Conseil : RAR ou remise en main propre contre décharge

- Décision motivée (*art L.211-2 CRPA*)

- Motifs de refus : démission équivoque, intérêt du service (*CE, 19 mars 1997, n°134197*)

- Rejet par le juge du refus de la démission au motif de la charge financière que représenteront le versement de l'ARE et le remplacement de l'agent (*TA de Nancy, 13 mai 2025, n°2302575*)



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Refus express par la collectivité :

- Recours de l'agent :

Saisine de la CAP

Recours gracieux

Recours contentieux



La CAP émet un avis motivé  
transmis à l'autorité territoriale  
*(art. L.551-2 CGFP)*



## A • Procédure applicable aux fonctionnaires

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Hypothèse 3 - Silence de l'administration dans le délai d'1 mois :

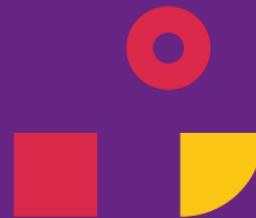
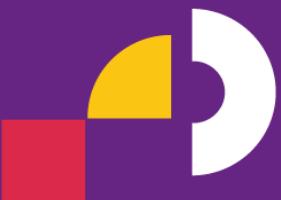


- Silence ne vaut ni rejet, ni acceptation
    - = **Refus de statuer sur la démission** (*CE, 27 avril 2011, n°335370*)
      - Refus attaquant devant le juge par l'agent
    - Ne plus prendre de décision après ce délai
    - L'agent doit adresser une nouvelle demande de démission



# Questions / Réponses

---



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

- Etape 1 : Demande écrite du contractuel à l'autorité territoriale
- Démission écrite envoyée en lettre RAR (*art. 39 décret n°88-145*)
  - Pas un mode exclusif de preuve du dépôt (*CAA Nantes, 24 mars 2015, n°13NT01016*)
    - Eventuellement, remise en main propre contre décharge
    - Ne pas accepter de démission verbale ou par mail
- Respect d'un **préavis** (*art. 39 décret n°88-145*)
  - Durée varie selon l'ancienneté de services de l'agent :
    - 8 jours pour une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;
    - 1 mois pour une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
    - 2 mois pour une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

### • Etape 1 : Demande écrite du contractuel à l'autorité territoriale

- Respect d'un préavis – précisions sur la durée de services :

- Prendre uniquement les services auprès de la collectivité (pas les précédents employeurs)
- Calculer l'ancienneté du 1<sup>er</sup> 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 : 1<sup>er</sup> 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



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

- Etape 1 : Demande écrite du contractuel à l'autorité territoriale
  - Respect d'un préavis – précisions sur la durée de services :
    - Congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté (*art. 27 décret n°88-145*), notamment :
      - congés annuels
      - congés de maternité et liés aux charges parentales (naissance, paternité, adoption...),
      - congés de maladie (rémunérés),
      - congé de présence parentale, de solidarité familiale, de proche aidant...).
    - Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

- Etape 1 : Demande écrite du contractuel à l'autorité territoriale

- Respect d'un préavis – précisions :



- **Impossibilité pour l'employeur et l'agent d'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 : **impossibilité d'exclure que les droits à congés restants puissent être posés pendant le préavis** – aboutissant à rallonger la durée du préavis du nombre de jours de congés restants (*TA Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1804376*).

- Cas particulier des agents en congé de maternité ou d'adoption :

- Si l'agent ne souhaite pas reprendre son emploi à l'issue de son congé, il doit notifier son intention à la collectivité 15 jours au moins avant le terme de ce congé.



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

- **Etape 2 : Décision de la collectivité**

- Examiner la recevabilité de la démission
- (*Facultatif*) Recevoir l'agent en entretien
  - S'assurer du caractère non-équivoque de la démission
  - Informer l'agent des conséquences de la démission



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

- Etape 2 : Décision de la collectivité

- **Démission non conditionnée à l'acceptation par l'autorité territoriale = effet de la démission au terme du préavis**

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

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

- Conseil : accepter la démission, par courrier en RAR ou remis en main propre contre décharge, en tenant compte du délai de préavis

- Intérêt : Rend la démission définitive - l'agent ne peut plus se rétracter (*CE, 28 juin 1996, n°130327 ; CAA de Paris, 3 octobre 2006, n°03PA2839*)



## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

- Etape 2 : Décision de la collectivité

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



- Possibilité de refus non prévue dans le décret n°88-145
    - Pas de saisine de la CCP possible pour l'agent
    - Possibilité de refus prévue dans une circulaire ministérielle concernant les actes à motiver : décision de refus d'une démission d'un agent contractuel fait partie des décisions à motiver (*circ. Ministérielle du 2 juin 1992*)

## B • Procédure applicable aux agents contractuels de droit public

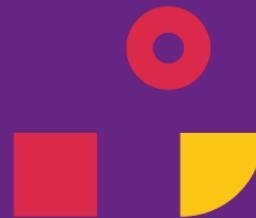
- Etape 2 : Décision de la collectivité

- Jusqu'à l'épuisement du délai de préavis, **l'agent reste en fonctions**
- Si l'agent ne vient plus travailler, sans justificatifs :
  - Retenue de salaire pour absence de service fait
  - Possible d'une sanction disciplinaire
  - Possible lancement d'une procédure pour abandon de poste



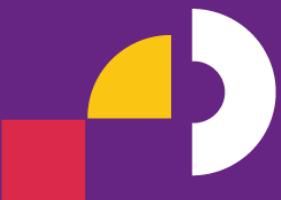
# Questions / Réponses

---



# Conséquences de la démission

---



## A • Obligations déontologiques à respecter

- En cas de recrutement dans le secteur privé après démission :
  - Etape 1 : Obligation de l'agent (*art. L.124-4 et R.124-28 CGFP*) :
    - En cas de changement d'activité intervenant **dans les trois ans** suivant la cessation de fonctions
    - **Obligation d'information de l'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
    - Obligation qui s'applique tant aux agents fonctionnaires qu'aux contractuels ayant démissionné (sauf exceptions)



## A • Obligations déontologiques à respecter

En cas de recrutement dans le secteur privé après démission :

Exceptions à l'obligation de l'agent :

Ne sont pas soumis à cette obligation de contrôle les agents contractuels (*art. R.124-27 CGFP*) :

- 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
- De catégories B et C :
  - S'ils ont été employés de manière continue pendant moins d'1 an par la même autorité ou collectivité publique



## A • Obligations déontologiques à respecter

En cas de recrutement dans le secteur privé après démission :

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

- Etape 2 : Contrôle de l'autorité territoriale en cas de recrutement de l'agent dans le secteur privé :
  - Contrôle par la collectivité
  - 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 (*art. L.124-4 CGFP*)
    1. Saisine du référent déontologue pour avis
    2. 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



## A • Obligations déontologiques à respecter

En cas de recrutement dans le secteur privé après démission :

- Obligation de l'employeur (*art. L.124-4 et R.124-28 CGFP*) :
- Etape 2 : Contrôle de l'autorité territoriale en cas de recrutement de l'agent dans le secteur privé – **Cas particulier des fonctionnaires et contractuels occupants certains emplois jugés à risque** :
  - Dans tous les cas (pas uniquement en cas de doute sérieux) : **avis préalable de la HATVP obligatoire** (*art. L.124-5 CGFP*)
    - Procédure fixée aux art. R.124-29 à R.124-34 CGFP
    - Liste des emplois concernés fixée à l'art. R.124-29 CGFP
  - En cas de carence de l'autorité territoriale, possibilité pour l'agent de saisir directement la HATVP



## A • Obligations déontologiques à respecter

- En cas de recrutement de nouveau dans la fonction publique après démission :
  - Concerne les fonctionnaires et contractuels occupants certains emplois jugés à risque
  - L'agent qui a été radié pour démission peut souhaiter plus tard occuper un emploi dans la fonction publique.
    - Ce recrutement s'effectuera selon les règles applicables aux nouvelles nominations (*CE, 12 mai 1954, n°9944*).
    - Par exception : Deux cas particuliers impliquant un contrôle préalable de la collectivité avant le recrutement



## A • Obligations déontologiques à respecter

- En cas de recrutement de nouveau dans la fonction publique après démission :
  - Cas particulier des 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



## A • Obligations déontologiques à respecter

- En cas de recrutement de nouveau dans la fonction publique après démission :
  - Cas particulier - Autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la transmission d'une déclaration d'intérêts) - Contrôle de l'autorité territoriale (*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.
  - Contrôle par la collectivité (*art. R. 124-39 CGFP*)
  - En cas de doute sérieux :
    1. Saisine du référent déontologue pour avis
    2. 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



## B • Droit au chômage

- **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.



Réexamen du dossier possible à compter d'un **délai de 121 jours après la démission** (CE, 5 juillet 2021, n°429191)

- **Versement d'ARE si l'agent remplit les conditions**
- Donc obligation de remettre à l'agent l'attestation employeur à l'attention de France Travail lors de la démission



## B • Droit au chômage

- **Les exceptions : cas de démission permettant de percevoir des ARE**

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

- Motifs de démissions légitimes reconnus par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019
  - Exemple : 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 de transformation de la fonction publique*)

- Concerne les agents fonctionnaires titulaires ou bénéficiant d'un CDI



## B • Droit au chômage

- Les exceptions : cas de démission permettant de percevoir des ARE

Perte involontaire d'emploi après démission – durée affiliation (employeurs successifs sur période de référence)

Lorsque l'agent a dépendu de plusieurs employeurs (publics et 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.

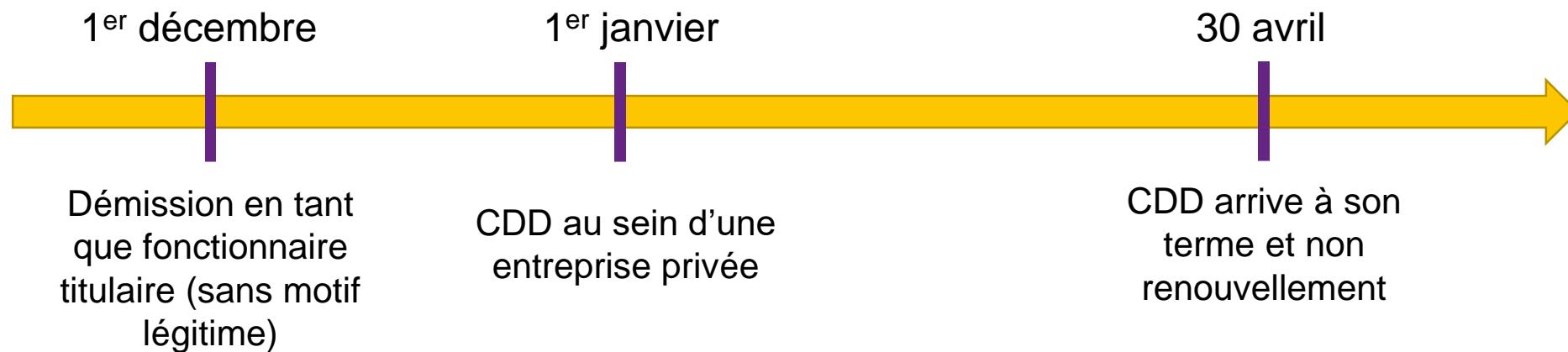


## B • Droit au chômage

- Les exceptions : cas de démission permettant de percevoir des ARE

*Exemple :*

Fonctionnaire employé par une collectivité A pendant 5 ans, et qui démissionne au 1<sup>er</sup> décembre (sans motif légitime). Il est ensuite recruté par une entreprise privée à compter du 1<sup>er</sup> janvier pour un CDD de 4 mois puis se retrouve sans emploi car son contrat n'est pas renouvelé.



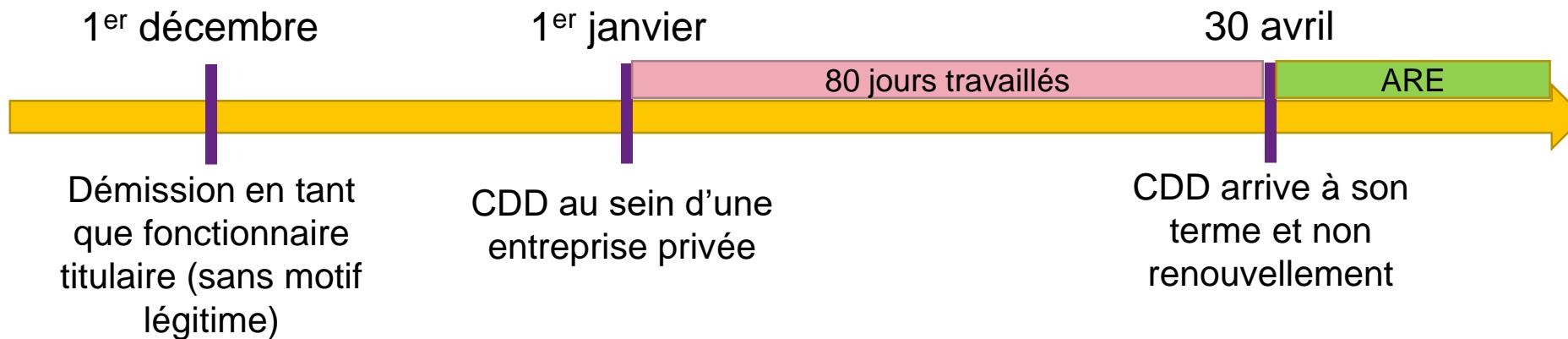
## B • Droit au chômage

### • Les exceptions : cas de démission permettant de percevoir des ARE

Si l'agent a travaillé, depuis sa démission, pendant au moins 65 jours ou 455 heures, cela pourra 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.



## C • Remboursements éventuels

- En cas de suivi d'un congé de formation professionnelle – obligation de servir (*art. 13 et 45 décr. n° 2007-1845 du 26 décembre 2007*)
  - 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, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée (sauf dispense de l'autorité territoriale).



## D • Sort des congés, RTT et du CET

- **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 décr. 85-1250 du 26 novembre 1985*).
- La démission doit être regardée comme une cessation de fonctions permettant l'indemnisation.

- **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.



## D • Sort des congés, RTT et du CET

- **Le CET :**

Absence de délibération ou délibération ne prévoyant pas la monétisation	Délibération prévoyant la monétisation
<p>Indemnisation impossible. <i>(CAA de Paris du 4 juillet 2018, n°17PA00302)</i> L'agent devra solder son CET sinon les jours seront perdus.</p>	<p>Indemnisation possible au-delà du 15ème jour placé sur le CET (et jusqu'à l'éventuel plafond fixé dans la délibération). Les jours en deçà de ce seuil doivent être posés sous la forme de congés, sinon ils seront perdus. <i>(CAA de Paris du 5 juin 2018, n°16PA01329)</i></p>



## D • Sort des congés, RTT et du CET

- **La pose des jours avant démission**

- Possibilité d'un accord entre l'autorité territoriale et l'agent pour que ce dernier solde ses CA, RTT ou jours de CET avant la radiation
  - Pour les agents contractuels pendant le préavis obligatoirement (*TA de Strasbourg, 8 octobre 2020, n°1804376*)
  - Pour les fonctionnaires pour lesquels il est possible de fixer une date de démission tenant compte de la pose de ces jours



## E • Incidences sur la carrière des agents

- Une fois la démission acceptée et la date prévue atteinte, l'agent est :
  - Fonctionnaire : radié des cadres
    - Prendre arrêté de radiation des cadres suite à démission
  - Agent contractuel : radié des effectifs
    - 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 décr. n°88-145 du 15 février 1988*)



## E • Incidences sur la carrière des agents



- Pour les fonctionnaires stagiaires : la démission entraîne la non réinscription sur la liste d'aptitude, y compris en cas de démission légitime (*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 entraîne 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.



## F • Le 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*).



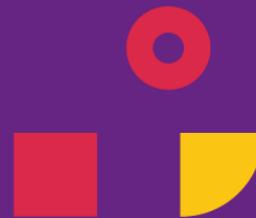
## G • Cas de versement de l'indemnité de départ volontaire

- Indemnité qui peut être attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels bénéficiant d'un CDI
  - S'applique en cas démission en cas de restructuration de poste dans le cadre d'une réorganisation de service (*art. 1<sup>er</sup> décr. n°2009-1594 du 18 décembre 2009*) = indemnité de départ volontaire + ARE
  - Versement facultatif : nécessite délibération et avis préalable CST



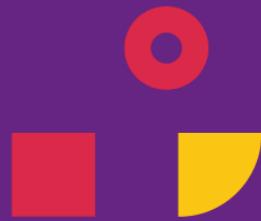
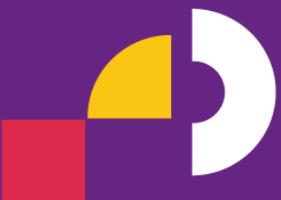
# Questions / Réponses

---



# Conclusion

---



# QUIZ



# Remerciements

---

Service Conseil juridique

- Emilie BULTEAU
- Morgan DELSAUX
- Emily CHAPEAU

Nous contacter :



✉ juridique@cdg44.fr



🌐 www.cdg44.fr

