



La démission

LA VOLONTE DELIBEREE DE L'AGENT DE ROMPRE TOUT LIEN AVEC SON EMPLOYEUR

La démission est l'une des modalités de la cessation définitive de fonctions du fonctionnaire. Elle est également ouverte aux contractuels. Elle résulte d'une volonté délibérée de l'agent de rompre en cours de carrière tout lien avec l'administration. Pour les fonctionnaires, cette volonté doit néanmoins, pour être effective, être suivie de l'acceptation de l'autorité hiérarchique.

PROCEDURE DE DEMISSION

1. DEMANDE DE L'AGENT

La demande de démission doit être **écrite**. Elle doit être effectuée par courrier et présentée à l'autorité territoriale.

Cette demande doit exprimer une **volonté non équivoque** de cesser ses fonctions. Elle doit bien préciser qu'il s'agit d'une rupture définitive du lien avec l'administration et non seulement momentanée.

L'acceptation d'une démission peut être annulée si celle-ci a été présentée sous la contrainte.

Cas particulier des contractuels :

La demande de démission doit obligatoirement être présentée par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception**.

L'agent est tenu de respecter un **préavis** qui débute le jour suivant la notification de la démission. Il est variable en fonction de la durée de services accomplie auprès de l'autorité qui l'a recruté :

- de huit jours s'il a accompli moins de six mois de services
- d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
- de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans

 [VOS MODELES, VOS OUTILS](#)
[Courrier de démission](#)

2. DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour accepter ou refuser cette démission. Un silence prolongé au-delà du délai d'un mois ne vaut pas acceptation tacite autorisant la cessation de fonctions de l'agent. L'agent peut, durant ce délai, retirer sa démission.

La démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité territoriale et prend effet à la date indiquée par cette autorité. Ainsi, en cas d'acceptation, l'autorité fixe, en fonction des nécessités de service, la date d'effet de la démission. Elle ne peut être rétroactive.



L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

Tant que l'administration n'a pas accepté la démission, l'agent doit demeurer en fonction. S'il cesse ses fonctions avant que la démission soit acceptée, il peut être radié pour abandon de poste. La collectivité territoriale prend un arrêté de radiation des cadres et l'agent perd alors la qualité de fonctionnaire.

En cas de refus, la décision doit être motivée en droit et en faits. Le fonctionnaire peut saisir la Commission Administrative Paritaire qui émettra un avis motivé.

Cas particulier des contractuels :

La réglementation ne prévoit pas que la démission doive être acceptée par l'autorité territoriale pour produire ses effets.



VOS MODELES, VOS OUTILS

Demandez le projet d'arrêté : demandeactes@cdg25.org

CONSEQUENCES DE LA DEMISSION

Une fois la démission acceptée, la radiation des cadres intervenue et la cessation de fonctions effective, l'agent a rompu tout lien avec la collectivité qui l'employait et perdu la qualité de fonctionnaire. De même le contractuel qui a présenté sa démission est radié des effectifs et perd tout lien avec la collectivité qui l'employait.

Appréciation de la compatibilité des nouvelles fonctions

L'agent public qui a cessé définitivement ses fonctions et qui souhaite exercer une activité privée, est soumis à une obligation d'information de l'autorité dont il relevait. Cette information doit être faite par écrit avant le début de l'exercice de l'activité envisagée. Il en est de même pour tout nouveau changement d'activité intervenant dans les trois ans suivant la cessation des fonctions.

La procédure à suivre pour apprécier la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées diffère en fonction de l'emploi occupé par l'agent.

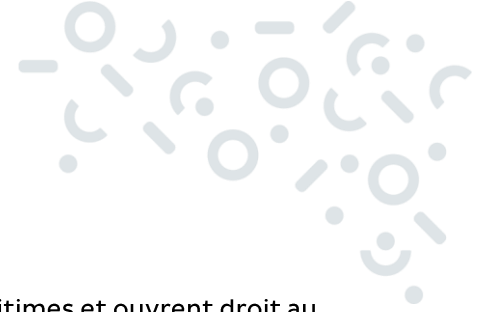
Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité pour avis préalable.

Allocations pour perte d'emploi

Dans la plupart des cas, la radiation des cadres par démission n'ouvre droit à aucune allocation, puisque la rupture du lien avec l'employeur public ne résulte pas d'une perte involontaire d'emploi. Toutefois, dans certaines situations, la démission peut ouvrir droit aux allocations d'assurance chômage.

Dans certains cas, la collectivité peut se retrouver débitrice de ces allocations chômage.



DEMISSION POUR MOTIF LEGITIME

Certains cas de démission limitativement prévus sont considérés comme légitimes et ouvrent droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi.

Lorsqu'il ne s'agit pas d'une démission pour motif légitime, la situation de l'agent est réexaminée ultérieurement par la collectivité s'il demeure durablement au chômage contre sa volonté.

DEMISSION DANS LE CADRE D'UNE RESTRUCTURATION DE SERVICE

La démission présentée dans le cadre d'une restructuration de service et donnant lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire évoquée, relève de l'un des cas d'ouverture du droit à allocation d'assurance chômage.

Congés annuels

L'agent qui démissionne voit ses droits à congés calculés au prorata des services accomplis.

En principe, les congés non pris ne peuvent donner lieu à indemnisation.

Cependant, un agent qui n'a pas été en mesure de prendre tout ou partie de ses congés annuels pendant la durée de son contrat du fait de l'administration pour des motifs tirés de l'intérêt du service peut se voir verser une **indemnité compensatrice de congés annuels**. Cette indemnité est égale à 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent. Elle est proportionnelle au nombre de congés annuels dus et non pris si l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés.

Par ailleurs, l'agent dispose du droit à utilisation des jours accumulés sur le compte épargne temps avant son départ définitif.

Remboursements

CONGE DE FORMATION

L'agent qui a bénéficié d'un congé de formation indemnisé s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois Fonctions Publiques le triple de la durée pendant laquelle il a perçu l'indemnité forfaitaire de formation. Par conséquent, en cas de départ, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée.

PRIME D'INSTALLATION

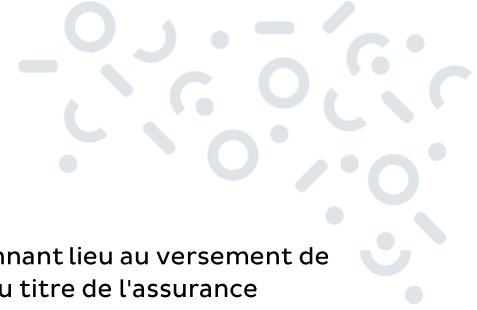
L'agent qui s'est vu attribuer une prime d'installation est tenu de reverser ce montant à la collectivité s'il démissionne avant d'avoir effectué une année de service.

Indemnité de départ volontaire

L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée, aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée, à la suite d'une démission régulièrement acceptée, intervenant sur un poste faisant l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une **opération de réorganisation du service**.

Le bénéfice de l'indemnité est subordonné au fait que l'agent ait effectivement démissionné au moins cinq ans avant la date d'ouverture de ses droits à pension

Le versement de l'indemnité constitue une possibilité mais non une obligation.



La démission présentée dans le cadre d'une restructuration de service, et donnant lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire, ouvre droit à un revenu de remplacement au titre de l'assurance chômage.

Une **délibération** détermine, après consultation du comité social territorial,

- les services, cadres d'emplois et grades concernés par une restructuration de service et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée.
- les conditions d'attribution
- le montant de l'indemnité, qui peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration, dans la limite du plafond correspondant au double de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Délibération instituant l'indemnité de départ volontaire](#)

Le versement est effectué en une seule fois dès lors que la démission est effective.

Si l'agent qui a perçu l'indemnité de départ volontaire est recruté en tant que fonctionnaire ou agent contractuel, dans les cinq années suivant sa démission, dans un emploi de l'une des trois fonctions publiques, il doit rembourser la collectivité ou l'établissement qui la lui a versée, au plus tard dans les trois ans suivant ce nouveau recrutement.

REFERENCES

- > [Loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 96)
- > [Décret n° 88-145](#) du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- > [Décret n°2009-1594](#) du 18 décembre 2009 modifié instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale
- > [Décret n°2020-69](#) du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique