

LA DEMISSION

INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

Démission :

- Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 421-7, L. 550-1, L. 551-1 et L. 551-2
- Loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique
- Article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public de fonction publique territoriale ;
- Article 17 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique
- Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

Indemnité de départ volontaire :

- Décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 modifié en 2019
- Circulaire ministérielle du 21 février 2011
- Circulaire du Ministère du Budget, des comptes et de la fonction publique du 21 juillet 2008
- Question écrite AN n°72134 du 23 février 2010
- Question écrite AN n°75760 du 6 avril 2010

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les employeurs publics peuvent conclure de rupture conventionnelle avec certains agents publics démissionnaires.

Les agents en CDD, ou ayant atteint l'âge légal et le bénéfice d'une retraite à taux plein sont cependant exclus du dispositif.

La rupture conventionnelle résulte d'un accord des parties et ne peut donc être imposé à l'une ou l'autre.

La rupture conventionnelle se traduit par une radiation des cadres pour les fonctionnaires (perte de la qualité de fonctionnaire) et une radiation des effectifs pour les contractuels. Elle ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique de rupture, et le cas échéant au versement des allocations chômage (ces dernières étant à la charge de l'employeur public sauf pour les contractuels s'il a adhéré à l'assurance chômage)

Le régime juridique des ruptures conventionnelles est défini par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 sur la procédure de rupture conventionnelle dans la FP et le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

⇒ Pour plus d'informations, consulter la fiche thématique du CdG28 relative à la rupture conventionnelle.

I - LA DÉMISSION

1. QU'EST-CE QUE LA DEMISSION ?

La démission traduit **la volonté de l'agent de rompre définitivement sa relation de travail avec l'administration, et de quitter définitivement son emploi.**

Elle résulte en général d'une demande écrite, qui doit dans certains cas être formulée dans un délai réglementaire, et être acceptée par l'administration.

A NOTER :

- **Les mutations de fonctionnaires** d'une collectivité à une autre ne sont en aucune façon assimilable à des démissions suivies d'un nouveau recrutement, elles relèvent d'autres dispositions législatives.
Par sa démission, l'agent perd, le cas échéant sa qualité de fonctionnaire ou d'agent public, alors qu'en cas de mutation, il conserve sa qualité de fonctionnaire, son grade et son ancienneté.

NB : Est ainsi illégale l'acceptation de la démission d'un fonctionnaire alors que ce dernier avait seulement pour intention de changer d'établissement (cf. CAA Paris 31 juillet 2015).

- **Les contractuels ne peuvent pas muter.** Ils doivent donc démissionner pour changer de collectivité. Dans certaines conditions, la portabilité du CDI est possible au sein de la fonction publique (cf. article L. 332-12 du Code général de la fonction publique). Il s'agit alors seulement d'une simple faculté pour le nouvel employeur public de reprendre le caractère « CDI » du contrat précédent. Il n'est pas non plus lié par les autres clauses du contrat précédent, et notamment celles concernant la rémunération.

2. QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES ?

Les fonctionnaires, **titulaire ou stagiaire**, ainsi que les **agents contractuels en CDD ou en CDI** peuvent présenter leur démission.

A NOTER : **Pour les agents fonctionnaires intercommunaux**, la démission n'intervient qu'au titre d'un seul emploi (cf. article 17 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

S'ils souhaitent cesser tous les emplois publics occupés, il leur appartient de le préciser expressément dans la demande de démission et de l'adresser à chacun de ses employeurs publics concernés.

3. QUELLE EST LA FORME DE LA DEMANDE DE DEMISSION ADRESSEE PAR L'AGENT ?

Tout agent public qui veut présenter sa démission doit en faire **la demande écrite**, exprimant sa volonté **sans équivoque** de cesser ses fonctions.



Pour les fonctionnaires, cette lettre n'a pas à être adressée **par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception (cf. CAA Lyon 7 janvier 2014 n°12LY003157), auprès de son employeur (cf. art. L. 551-1 et L. 551-2 du Code général de la fonction publique).

Pour les contractuels en revanche, elle doit être adressée **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** (cf. article 39 du décret n° 88-145). Si le juge a admis que le courrier recommandé ne constitue pas le mode exclusif de présentation d'une démission, il indique que l'envoi d'un courriel, de surcroît sans signature électronique, ne permet pas de d'assurer que l'agent en est bien l'auteur, ni de sa réelle intention de démissionner (cf. CAA Nantes 24 mars 2015, n° 13NT01016).

Cette demande doit exprimer **sans équivoque (c.-à-d. de manière claire) la volonté de l'agent de cesser ses fonctions et quitter le service**, sans que l'agent ait expressément à utiliser le terme de démission (cf. CAA Lyon 6 novembre 1998 n°96LY02362).

Si la volonté non équivoque de l'agent de ne pas poursuivre ses fonctions doit être établie, la demande ne doit pas obligatoirement comporter le terme de "démission". La seule volonté non équivoque de ne pas poursuivre ses fonctions suffit à regarder une lettre comme constituant une démission (cf. CAA Bordeaux 8 avril 2014 n°12BX03059).

Pour être valable, la démission ne doit ni n'être entachée d'un vice de consentement, ni être prise sous la contrainte. Le juge administratif veille au strict respect de cette règle. Ainsi, il annule toute décision portant radiation des cadres pour démission dès lors que cette dernière présente la moindre ambiguïté.

Exemples :

- Démission sous la pression des événements (CAA Bordeaux n°99BX02067, commune de Tartas, 08 juillet 2002 ; CAA Nantes n°01NT01714, commune de Louannec, 14 mars 2003)
- Démission sous la contrainte (TA Paris n°00116736/5 Monsieur L., 18 octobre 2001). Un fonctionnaire qui tente de revenir sur sa décision de démission 4 jours dont 2 ouvrables après avoir présentée celle-ci, peut n'être pas regardé comme ayant agi sous la contrainte en fonction des circonstances. (Cour Administrative d'Appel de Lyon, 7 novembre 2006, requête n° 03LY01260).

Au moment d'accepter la démission d'un fonctionnaire, l'autorité territoriale doit s'interroger sur les circonstances dans lesquelles la démission a été formulée par l'agent. En effet, en cas de vice de consentement, la démission n'est pas valable, et l'arrêté d'acceptation de la démission pourra donc être annulé par le juge en cas de recours de l'agent.

Il y a vice du consentement lorsque des troubles de santé peuvent altérer la lucidité de l'agent (cf. CE 30 avril 1990 n° 76633) ou contrainte morale à démissionner (cf. CE 28 avril 1976 n°88065 ; CAA Bordeaux 18 juillet 2016 n°14BX02527).

Pour lever toute équivoque, il est souhaitable d'indiquer préalablement à l'agent, lors de l'accusé réception de la lettre de démission, les conséquences qui en découlent pour lui (radiation des effectifs, perte du concours pour les fonctionnaires...) et lui demander de confirmer sa demande de démission. Il est souhaitable de laisser un délai raisonnable à l'agent pour mesurer les conséquences



L'agent public peut cependant revenir sur sa décision tant que l'employeur n'a pas encore accepté la démission au moyen d'un écrit signé (cf. CE, 28 février 1997, Commune de Marly c/ M.S, n°152418 ; CAA de Paris, 3 octobre 2006, Ministre de la Culture et de la Communication c/ M.B, n° 03PA02839).

Si des dispositions exigent que la démission d'un agent résulte d'une demande écrite, elles n'imposent pas, en revanche, que le retrait d'une telle demande, avant qu'elle eût été acceptée par l'administration, soit également écrit et n'excluent pas que l'agent puisse alors recourir à un simple appel téléphonique (cf. CE 30 avril 2004, Ubifrance, n°232264).

A SAVOIR pour les agents contractuels :

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé (cf. art 39).

A défaut, il devra sans doute être considéré comme démissionnaire.

Cependant, compte tenu du caractère méconnu de cette nouvelle obligation, le CdG préconise de rappeler cette obligation dans l'arrêté de mise en congé, et de procéder avant la radiation à une mise en demeure préalable.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus à l'article 13 - II et à l'article 11, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 33. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire (cf. art 13 II).

Lorsque la démission ne résulte pas d'une demande écrite "*manifestant explicitement*" une "*volonté expresse de quitter son administration ou son service... émise librement*", l'administration qui l'accepte "*commet une faute de nature à engager sa responsabilité*" (cf. CAA Lyon 14 décembre 1989 n°89LY00410)

4. Y-A-T-IL UN DÉLAI DE PREAVIS A RESPECTER ?

✗ **Aucun texte ne fixe de délai de préavis à respecter pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires.**

✗ **L'agent contractuel de droit public est tenu de respecter un délai de préavis qui est :**

Ancienneté	Préavis (délai minimum)
Moins de 6 mois de services	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans de services	1 mois
À partir de 2 ans de services	2 mois



Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est **décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission.**

Elle 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 pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux listés à l'article 27 du décret n° 88-145, à savoir :

- Congés annuels,
- Congés pour formation syndicale,
- Congés pour formation professionnelle,
- Congés de représentation,
- Congés de maladie,
- Congés de grave maladie,
- Congés pour accident de travail,
- Congé pour maladie professionnelle,
- Congé de paternité, maternité, d'adoption **ou d'accueil d'un enfant (ajout),**
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congés pour événements familiaux
- Périodes de service national ou d'activité effectuées dans les réserves

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

Lorsque les agents contractuels sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du Code du travail susmentionnée (reprise du personnel privé par une personne publique), les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

NOTA : la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 indique que la période de l'état d'urgence allant du 23 mars 2020 au 10 juillet 2020 n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats. Par conséquent, l'interruption en 2020 peut être supérieure à 4 mois.

Le délai de préavis s'impose à l'agent contractuel comme à l'employeur : la fin des fonctions et l'interruption de la rémunération ne peuvent donc intervenir avant son expiration (cf. CE 12 décembre 2008 n°296099)

Ni l'agent contractuel ni la collectivité ne peut déroger à ce préavis. Son échéance ne peut pas être reportée, ou reculée pour permettre à l'agent de prendre ses congés. Aussi, la démission prendra systématiquement effet au terme du préavis. La réglementation relative aux contractuels ne prévoit pas que la démission doive être acceptée par l'autorité territoriale pour produire ses effets.

Le délai de préavis **début le 1^{er} jour suivant la date de notification à l'administration de la lettre de démission** (cf. CE du 12 décembre 2008, n° 296099).

Par exemple : la lettre de démission arrive le 16 septembre, le préavis commencera à courir le 17 septembre.

Durant la période de préavis, l'agent est tenu d'exécuter ses missions. La durée du préavis doit donc être travaillée. S'il ne se présente pas à son poste et qu'il ne justifie pas son absence par un motif régulier (congé annuel, arrêt maladie), vous pourrez procéder à une retenue sur salaire pour service non-fait.

Contrairement au secteur privé, l'agent peut en effet poser des congés annuels durant la période préavis, sans que cela entraîne une suspension du préavis (cf. TA Strasbourg du 08 octobre 2020 n°1904376).

5. UN DELAI DE REPONSE EST-IL OPPOSABLE A L'ADMINISTRATION ?

Pour les contractuels, aucune disposition juridique ne fixe d'obligation ou de délai de réponse à charge de l'employeur. Dans ce dernier cas, la démission est sensée prendre effet à l'issue de la période de préavis. L'employeur n'a pas à l'accepter ou non.

Cependant, le juge administratif a établi que l'agent pouvait retirer sa démission avant que celle-ci ait été régulièrement acceptée par l'administration et soit ainsi devenue définitive (cf. CE 28 juin 1996 n°130327 et 130328). Il est donc fortement conseillé d'acter la démission de l'agent contractuel par écrit pour la rendre irrévocable.



Pour les fonctionnaires, l'employeur dispose d'un délai de réponse d'un mois à compter de la réception de la demande de démission du fonctionnaire (cf. art. L. 551-1 et L. 551-2 du Code général de la fonction publique) pour accepter ou non la démission, et en fixer la date d'effet.

En effet, pour les agents fonctionnaires, l'autorité territoriale est libre d'accepter ou de refuser la démission, et dispose d'un mois pour le faire. Le délai qui s'écoule entre l'offre de démission et la réponse de l'administration peut être utilisé par l'agent pour retirer cette offre (cf. CE, 10 juin 1991, n°86223). Le retrait d'une demande de démission ne devait pas obligatoirement être écrit pour être valable (cf. CE, 30 avril 2004, n°232264).

L'absence de réponse dans le délai imparti ne constitue ni une décision implicite de rejet, ni une décision implicite d'acceptation de la démission.

L'administration qui ne répond pas dans le délai imparti se trouve dessaisie de la demande de démission et ne peut ensuite se prononcer que si elle est saisie d'une nouvelle demande de démission par le fonctionnaire (cf. CE, 27 avril 2011, n°335370).

6. COMMENT EST FORMALISEE LA DECISION D'ACCEPTATION DE LA DEMISSION ?

Pour les fonctionnaires, l'autorité territoriale doit **expressément** statuer sur la demande de démission. Elle ne peut accepter une démission présentée oralement. Cette décision indiquera la prise d'effet de la démission.



La démission est acceptée par l'autorité territoriale au moyen d'un arrêté de radiation des cadres. Cette acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

Cette décision d'acceptation peut toutefois être retirée si elle se révèle être illégale. Le délai de retrait est alors de 4 mois à compter de la date de la décision.

Par ailleurs, le juge administratif se réserve le droit d'annuler une acceptation de démission en cas de vice du consentement (cf. CE, 30 avril 1990, Ville de Clermont Ferrand c/ M. Brunel, requête n° 76633).

L'arrêté devra fixer la date d'effet de la démission, en tenant compte tenu des nécessités que le service, des congés annuels non pris (si l'agent est d'accord) et des jours de CET restant à prendre (si la délibération ne prévoit pas de les indemniser, ou si elle le prévoit mais que l'agent ne sollicite pas l'indemnisation).

7. COMMENT REDIGER UNE DECISION DE REFUS DE DEMISSION FAITE AU FONCTIONNAIRE ?

Le refus de la démission, comme toute décision individuelle défavorable, doit être **motivé en droit et en fait** en vertu de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979.

Cette obligation de motivation s'applique indifféremment aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels.

Seul un motif lié à l'intérêt du service peut justifier le refus d'accepter une démission.

Le refus de la démission est un acte créateur de droit. A ce titre, s'il est illégal, il ne peut être retiré de l'ordonnancement juridique que dans un délai de 4 mois suivant sa signature.

Si la démission est refusée, **l'agent fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) qui émettra un avis motivé transmis à l'autorité compétente.**

Dans l'intérêt des parties, il est délicat de refuser la démission d'un agent. En effet, le risque est que l'agent décide par la suite de ne pas se présenter à son poste sans motif valable (dans ce cas, une retenue pour service non-fait pourra être effectuée), ou qu'il présente un arrêt maladie.

8. QUELLE EST LA DATE D'EFFET DE LA DEMISSION ?

- **Pour un agent contractuel**, la démission prend en principe effet **au terme de la période de préavis**.
- **Pour un agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire**, la démission prend effet **à la date fixée discrétionnairement par l'autorité territoriale**, en tenant compte des nécessités de service, des éventuels congés annuels non pris (que l'employeur ne veut pas indemniser), et des jours de CET à accorder avant le départ.

Cette date ne peut être rétroactive = prendre effet avant sa notification à l'agent (date de réception de l'arrêté par l'agent), même pour régulariser une cessation de fonctions prématurée de l'agent, qui aurait ainsi anticipé la décision de l'autorité hiérarchique. Dans ce cas, l'agent sera placé en service non fait jusqu'à la date de sa radiation.

L'agent doit respecter cette date.

L'article L. 551-2 du Code général de la fonction publique précise que *"le fonctionnaire qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente pour accepter la démission peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire"* et que *"lorsqu'il a droit à pension, il peut supporter une retenue correspondant au plus à la rémunération des services non effectués"*.

Plus encore, le fait de cesser ses fonctions sans que la demande de démission ait été acceptée est constitutif d'un abandon de poste (cf. CE 19 mars 1997 n°134209).

La démission du fonctionnaire n'a d'effet juridique qu'à compter du jour où elle est expressément acceptée par l'employeur public, et notifiée à l'agent : tant qu'elle ne l'est pas, l'agent demeure en service, et conserve d'ailleurs tous les droits attachés à sa fonction, mais peut donc, à condition que les formes requises soient respectées, être radié pour abandon de poste s'il cesse ses fonctions avant que sa démission ait été acceptée ou placé en situation de service non fait.

Quelque soit le statut de l'agent, ce dernier pourra revenir sur sa décision de démissionner tant que l'employeur n'a pas encore accepté la démission au moyen d'un écrit signé.

Une fois la démission acceptée officiellement par l'employeur, **elle devient irrévocable (pour l'agent)**. L'autorité ne peut la retirer que dans le délai de 4 mois, et seulement si elle s'était révélée irrégulière. En revanche, à la demande de l'agent, l'employeur pourra la retirer à tout moment.

Aussi, à réception d'une demande de démission adressée par un agent contractuel, il est recommandé d'en prendre acte par écrit pour éviter que l'agent change d'avis.

Sur le sort des congés annuels et des jours de CET, se référer au point 9

En application du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et de la jurisprudence européenne, l'agent démissionnaire dispose d'un droit à indemnisation des congés annuels non pris si l'agent n'a pas pu prendre ses congés avant la rupture de la relation de travail : soit parce qu'il était en congé de maladie, soit qu'il était en congé pour responsabilité parentale ou familiale, soit parce que la collectivité lui a refusé de prendre ses congés avant la date d'effet de la démission.

L'agent ne dispose en revanche d'aucun droit à capitaliser ses jours de congés pour se les faire indemniser au moment de sa démission.

L'employeur devra donc veiller à ce que la date de départ permette à l'agent de solder effectivement les congés annuels et jours de CET auxquels il a droit.

Il est fortement recommandé que l'employeur adresse à l'agent un courrier l'invitant à poser ses congés annuels avant la date d'effet de la démission.

9. QUELS SONT LES EFFETS DE LA DEMISSION ?

A SAVOIR :

En cas de démission jugée légitime au sens de la réglementation chômage par le maire (démission pour suivre son conjoint, un enfant handicapé...), des allocations de chômage pourront être versées.

Les effets de la démission sont multiples.

En tout état de cause, **elle entraîne une cessation définitive des fonctions, et donc une radiation des effectifs de la collectivité.**

❖ La fin du déroulement de carrière des fonctionnaires

La démission entraîne en général la radiation des cadres pour les fonctionnaires

- Le stagiaire (nommé sur un grade accessible que par concours) perd en principe le bénéfice de son concours puisqu'une fois nommé il est radié de la liste d'aptitude.
- Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire perd le bénéfice de sa qualité de fonctionnaire, **sauf s'il s'agit**
 - **d'un agent polyvalent** (agent recruté sur deux grades différents dans une même collectivité) ; Dans ce cas, il reste titulaire de son autre grade et restera affilié à la CNRACL s'il effectue plus de 28 heures hebdomadaires.
 - **d'un agent pluri communal** (agent recruté sur le même grade dans plusieurs collectivités) ; dans ce cas l'agent reste fonctionnaire dans la collectivité où il n'a pas démissionné. En effet, lorsqu'un agent titulaire « intercommunal » (travaillant dans plusieurs collectivités sur le même grade) présente sa démission, celle-ci n'intervient qu'au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente (l'article 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991). Dans ce cas, il reste titulaire de son grade et restera affilié à la CNRACL s'il effectue plus de 28 heures hebdomadaires dans l'emploi public conservé.
- Sauf ces exceptions, le fonctionnaire titulaire ou stagiaire perd le bénéfice du déroulement de sa carrière. S'il est recruté par la suite par une collectivité territoriale, sa carrière ne pourra en aucun cas reprendre là où elle a été arrêtée.
Le fonctionnaire qui a été radié des cadres pour démission peut occuper à nouveau un emploi dans la fonction publique. Son recrutement s'effectuera selon les règles applicables aux nouvelles nominations.
- L'acceptation de la démission n'empêche pas le déclenchement d'une procédure disciplinaire pour des faits qui seraient révélés postérieurement à celle-ci.

❖ L'interdiction d'occuper certains emplois et contrôle déontologique

Les fonctionnaires ou agents contractuels ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions ne peuvent exercer certaines activités privées pendant un délai de 3 ans après la démission.

Ces activités sont pour l'essentiel celles qui s'exerceraient dans une entreprise avec laquelle l'agent démissionnaire a eu des relations, pendant ses fonctions, au cours des trois dernières années précédant le début de cette activité privée. Par activité, il faut entendre le fait de « travailler, prendre ou recevoir une participation par conseil ou capitaux » dans l'entreprise concernée.

Sont également interdites les activités privées dans les entreprises ou organismes dont l'activité peut porter atteinte à la dignité de l'emploi précédent ou risque de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

L'ancien agent public qui envisage de reprendre une activité dans le secteur privé dans les 3 années qui suivent sa démission de la fonction publique, doit informer par écrit la collectivité dont elle relevait avant le début de l'exercice de son activité privée (au moins 2 mois avant) (art. L. 124-4 du Code général de la fonction publique).

Tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité (cf. article R.124-28 du Code générale de la fonction publique).

NB : la même obligation s'impose aux agents publics ayant sollicité une disponibilité, un détachement dans le secteur privé ou exclus temporairement de leurs fonctions dans le cadre d'une sanction,

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

Le dossier de saisine de l'agent à l'autorité territoriale est composé des pièces listées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 4 février 2020.

- Pour les agents occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient :

Lorsque la demande émane d'un agent occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité territoriale soumet obligatoirement, dans les 15 jours, la demande à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (cf. article R.124-29 du Code général de la fonction publique).

Sont concernés :

- les emplois de DG, DGA, DGST et chefs de cabinets des région, département, commune de plus de 20 000 habitants, EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions.
- les emplois soumis à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts définis aux articles 2 à 5 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016.

Une fois l'avis de la HATVP, l'administration rend ensuite sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis ou de l'échéance du délai de deux mois dans lequel elle doit rendre un avis (cf. article R.124-30 du Code général de la fonction publique).

- Pour les agents occupant les autres emplois

L'autorité territoriale examine elle-même si l'activité privée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans une situation de conflit d'intérêts.

L'agent fournit toute information utile sur le projet d'activité envisagée.

Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis. Si l'avis du référent déontologue ne lève pas le doute, l'autorité territoriale saisit sans délai la HATVP.

❖ Les effets pécuniaires de la démission

➤ Sur les congés annuels

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

Le sort des congés annuels en cas de cessation d'emploi à longterms était régi par la jurisprudence européenne.

Un décret et un arrêté du 21 juin 2025 sont venus mettre en conformité le droit de la fonction publique avec la législation et la jurisprudence européenne en matière de report et d'indemnisation des congés annuels lorsque ces derniers n'ont pas pu être pris en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale (cf. décret n° 2025-564 du 21 juin 2025).

La première étape consiste donc à déterminer si le cas relève de la réforme ou de l'ancienne réglementation issue de la jurisprudence.

Lorsque la non prise des congés annuels est due à un congé pour raison de santé, le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 s'applique aux cas où l'échéance du congé est postérieure au 23 juin 2025.

Le décret ne précise pas les congés pour raison de santé pris en compte. Il semble donc que le décret sera applicable aux agents reprenant leur fonction, ou étant admis en retraite pour invalidité ou licencié à compter du 23 juin 2025. Dans ce cadre, le décret s'appliquera donc aux agents dont le congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour invalidité imputable au service, congé pour accident ou maladie professionnelle, la disponibilité d'office pour raison de santé, ou le congé sans traitement pour raison de santé prend fin à compter du 23 juin 2025.

Lorsque la non prise des congés annuels est due à un congé pour responsabilité parentale ou familiale, le décret s'appliquera aux congés dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024.

- **La gestion des congés annuels non pris avant la date d'application de la réforme ou pour des motifs non liés à l'état de santé ou au congé pour responsabilité parentale ou familiale**

Aucune spécificité n'était prévue pour les congés pour responsabilité parentale ou familiale. Dès lors, le mode de gestion est identique.

- Le report des congés annuels non pris

En principe, les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante, sous réserve d'un accord de l'autorité territoriale (cf. article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 2005).

Par conséquent, les congés annuels doivent être pris avant le 31 décembre, sinon ils sont perdus (s'ils ne sont pas inscrits sur le compte épargne-temps de l'agent).

De plus, pour les fonctionnaires, un congé annuel non pris ne donne, en principe, pas lieu à une indemnité compensatrice, faute de texte évoquant expressément cette possibilité.

Toutefois, en cas de congé de maladie, la collectivité doit accorder le report automatique des congés annuels. En effet, la Cour de Justice de l'Union Européenne, dans deux affaires du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-277/06) et dans un arrêt du 10 septembre 2009 (C-277/08), a jugé que le droit national ne peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report qu'à la condition que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit. Or, en congé de maladie, le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'exercer ce droit. Ainsi, elle estime que le droit au congé annuel payé ne saurait s'éteindre à l'issue de la période de référence lorsque le travailleur s'est trouvé en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence. Dès lors, **la collectivité doit accorder automatiquement le report des congés annuels restant dus à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie desdits congés à la fin de l'année de référence.**

Un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 18 mars 2004 (C-342/01) a précisé qu'un agent « *doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel* ». Ainsi, par analogie, une période de congé de maternité pourrait être assimilée à une période de congé de maladie. Dès lors, le droit au congé annuel payé ne saurait s'éteindre à l'issue de la période de référence lorsque le travailleur s'est trouvé en congé de maternité durant une partie de la période de référence.

En outre, un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 6 novembre 2018 (C-619/16) est venu étendre les cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés en précisant **que quel que soit le motif de la fin de la relation de travail et les circonstances à l'origine de l'absence de prise des congés annuels, ces derniers doivent être indemnisés.**

Cependant le juge communautaire a posé une limite au report, en fixant une période maximale de report du droit au congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu. Le juge a précisé que la période de report devait dépasser de manière substantielle la durée de la période de référence et qu'une période de report de 15 mois a ainsi été jugée conforme à la directive européenne (cf. CJUE du 22 novembre 2011 affaire C-214/10).

Aussi, en application de cette jurisprudence européenne, une circulaire du 08 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux indiquait dès 2011 « *qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report des congés annuels restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé sur la période de référence* ».

Les juridictions nationales ont, par la suite, assuré l'application directe des jurisprudences européennes. Un avis du Conseil d'Etat a ainsi repris les principes dégagés par la CJUE (cf. avis du Conseil d'Etat, du 26 avril 2017, n° 406009) en affirmant, que l'autorité administrative doit automatiquement accorder à l'agent qui n'a pu en bénéficier en

raison d'un congé de maternité ou de maladie le report de ses congés annuels non pris durant la période de référence. Il a précisé que, toutefois, il est possible de limiter la période de calcul du report des congés annuels non pris lorsque le fonctionnaire s'est trouvé en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives aux **4 semaines de congé annuel par an** consacrées par la directive européenne, et de **limiter le report de congés annuels à 15 mois après le terme de l'année de référence** (après le 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont générés les droits).

Il a la même année considéré que les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires étaient incompatibles avec le droit européen, et par suite illégales, en ce qu'elles ne prévoyaient pas le report des congés non pris en raison d'un congé de maladie et que ces dispositions permettent en revanche à l'autorité territoriale de refuser une demande de report des jours de congés non pris, présentée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année de référence (cf. Conseil d'Etat 14 juin 2017 n° 391131).

Ainsi, le report automatique ne concerne que les congés annuels qui n'ont pu être posés, notamment du fait de la maladie, avant le 31 décembre.

Les congés de maladie concernés sont le congé de maladie ordinaire, le congé de maladie professionnelle ou d'accident de service, le congé de longue maladie ou de grave maladie et le congé de longue durée (cf. Circulaire DGCL du 8 juillet 2011, NOR : COTB1117639C et article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). **Ne sont pas prises en compte les périodes de disponibilité.**

○ L'indemnisation des congés annuels non pris

– Pour les agents contractuels de droit public

Il convient de préciser que si l'agent, de sa propre initiative, ne demande pas à prendre ses congés annuels avant la date d'effet de sa démission, il les perdra. Il ne peut, en effet, imposer à la collectivité employeur de les lui indemniser.

Aussi, si l'agent contractuel ne souhaite pas perdre ses jours de congés lors de sa démission, **il doit en principe fixer une date de démission lui permettant de solder ces congés annuels.**

EN PRATIQUE :

Lors de la réception d'une démission, si la collectivité ne souhaite pas indemniser l'agent des congés annuels non pris, elle devra inviter l'agent à solder ses congés annuels restants avant la date d'effet de sa démission (et donc durant le préavis), et lui indiquer clairement qu'à défaut, les jours de congés annuels non posés seront perdus.

Avant la réforme, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 précisait dans son article 5 que « l'indemnité compensatrice est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours ».

La rémunération brute est composée du traitement brut, de la NBI, du supplément familial de traitement, ainsi que des primes et indemnités perçues par l'agent.

L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précisait également que « l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris ».

Ainsi, si l'agent n'a bénéficié d'aucun congé annuel, l'indemnité représente alors un dixième de la rémunération totale brute perçue par celui-ci lors de l'année concernée.

Si l'agent n'a bénéficié que d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés non pris.

Si une fraction de congé a été prise, le montant de l'indemnité est donc égal à :

(rémunération annuelle brute x 10%) x nombre de jours de congés annuels non pris
nombre de jours de congés annuels acquis sur l'année civile

L'indemnité compensatrice est versée en une seule fois au moment de quitter la collectivité.

L'indemnité compensatrice est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

– Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires

Concernant les fonctionnaires, aucun texte ne permet l'indemnisation des congés annuels non pris. Jusqu'à de récents arrêts de la CJCE, il était admis que les congés annuels non pris du fait de l'agent avant son départ volontaire étaient perdus (cf. CE, 1er octobre 2001, n° 221037 - Réponse ministérielle n° 47158, publiée le 18 novembre 1991 au JO AN, page 4709).

Cependant, la CJUE a jugé que la circonstance qu'un travailleur **mette, de son propre chef, fin à sa relation de travail, n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail** (CJUE C-341/15 du 20 juillet 2016 ; CJUE, Arrêt de la Cour, BU contre Comune di Copertino, 18 janvier 2024, C-218/22).

En outre, par 4 arrêts du 6 novembre 2018 (Aff. C-619/16 Kreuziger ; aff.C-569/16 et C-570/16 Bauer ; aff.C-684/16 Max-Planck), la CJUE est venue préciser l'obligation des employeurs publics ou privés d'indemniser un salarié des congés payés acquis non pris suite au décès de l'agent, **ou suite à la rupture du lien de travail, quel qu'en soit la cause.**

La CJUE rappelle ainsi que l'obligation pèse sur l'employeur même si le droit national s'y oppose ; la CJUE reconnaît ici le droit à congés annuel comme un droit fondamental européen s'imposant aux Etats membres.

Elle précise que l'agent bénéficie également d'un droit à indemnisation des congés annuels non pris lorsque l'agent public quitte ses fonctions sans avoir pu prendre l'ensemble des congés annuels acquis, soit en raison d'un congé maladie, soit au motif que la collectivité lui a refusé ses congés. Toutefois, dans la mesure où cela peut être le fait volontaire de l'agent, la cour indique que l'employeur public peut être dispensé de son obligation d'indemniser s'il a « *veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps..., de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée, ou, encore, à la fin de la relation de travail lorsque cette dernière intervient au cours d'une telle période* ».

Deux cas de figure peuvent ainsi se présenter :

- Soit l'employeur est à même d'attester avoir accompli les diligences utiles permettant à l'agent de poser ses congés annuels et l'avoir informé de ce qu'à défaut de poser de tels congés avant la fin de la relation de travail, ses droits s'éteindraient ainsi que le droit de bénéficier d'une indemnité compensatrice ; l'employeur est alors délié de toute obligation.
- Soit l'employeur ne peut démontrer que c'est « délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, que l'agent s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés », et le droit à de tels congés ou à une indemnité financière les compensant demeure.

C'est en application de cette jurisprudence européenne, qu'un récent jugement à préciser que faute d'avoir informé l'agent qu'il devait poser ses congés annuels avant sa démission, l'employeur est tenu d'indemniser les congés annuels non pris (cf. TA Strasbourg du 08 octobre 2020 n°1904376).

EN PRATIQUE :

A réception d'une demande de démission, si la collectivité qui ne souhaite pas indemniser l'agent fonctionnaire des congés annuels non pris, elle devra inviter l'agent à solder ses congés annuels restants avant la date d'effet de la démission qu'elle aura fixé, et lui indiquer clairement qu'à défaut, les jours de congés annuels non posés seront perdus et non indemnisés.

Dans ce cas, la date d'effet de la démission du fonctionnaire fixée par l'autorité territoriale tiendra compte des congés annuels restants à poser (pour rappel l'administration ne peut imposer les congés annuels aux agents).

Faute de lui signifier cette information, l'employeur devrait, en application de la jurisprudence européenne, indemniser les jours de congés annuels non pris avant la démission du fonctionnaire.

NB : L'employeur peut aussi décider d'indiquer ces éléments dans le règlement intérieur ou une note de service adressée à tous les agents.

La jurisprudence des cours administratives d'appel est venue préciser qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, **soit au taux journalier égal au trentième de son traitement net** (cf. CAA de Nancy, du 21 juillet 2022, n° 19NC03752 ; CAA de Bordeaux, du 13 juillet 2017, n° 14BX03684 ; QE Assemblée Nationale, du 3 mai 2022, n° 32557).

Par exemple, un agent n'ayant pas pu prendre 20 jours de congés annuels sera indemnisé 20 trentièmes.

Le juge précise que l'indemnisation doit être calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue durant ses congés annuels s'il avait pu en bénéficier, la rémunération prise en compte pour le calcul de cette indemnité est composée du traitement, de la NBI, du supplément familial de traitement, ainsi que des primes et indemnités perçues par l'agent.

Lorsque l'agent est en arrêt de maladie avant sa fin d'emploi, il faudra prendre comme rémunération de base celle perçue par l'agent à son dernier indice et à plein traitement. Il convient donc de reconstituer une rémunération à plein traitement.

- **La gestion des congés annuels non pris après la date d'application de la réforme en raison d'un congé lié à l'état de santé ou lié à un congé pour responsabilité parentale ou familiale**

- Les bénéficiaires de la réforme

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et l'arrêté du même jour s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.

- L'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail

Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

L'indemnisation des congés annuels doit être réalisée de la même façon pour les agents titulaires ou contractuels de droit public.

L'indemnisation est limitée aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congés annuels par année civile sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

Ainsi, les congés annuels indemnisables sont les congés qui auraient pu être utilisés dans le cadre d'un report si l'agent n'avait pas cessé d'exercer ses fonctions. Il s'agit donc des congés annuels que l'agent n'a pas été en mesure de prendre avant la fin de la relation professionnelle du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, lorsque cette fin de relation professionnelle est intervenue dans le délai de 15 mois suivant la date de fin de l'année civile.

La formule de calcul est la suivante :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le montant obtenu devra ensuite être multiplié par le nombre de jours de congés annuels non pris.

La rémunération de référence est la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

La rémunération de référence inclut le traitement et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités désignées par leur objet :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;

- Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail à l'exception des indemnités pour heures supplémentaires annualisées d'enseignement ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique.

A SAVOIR :

Certaines trésoreries demandent aux collectivités de fournir une délibération prévoyant l'indemnisation des congés annuels avant d'en autoriser le paiement. Le Centre de gestion vous invite donc à vous rapprocher en amont de votre trésorerie afin de vous assurer que le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés pourra être effectué sans difficulté

➤ Sur les jours du compte épargne temps (CET) :

Contrairement à la mutation, l'agent démissionnaire ne bénéficie pas de la portabilité de son CET auprès d'un nouvel employeur. Le sort du CET doit donc être pris en compte lors d'une démission.

Les 15^e jours de congés placés sur un CET doivent obligatoirement être utilisés sous forme de congé ; ils ne peuvent être indemnisés. **Ils devront donc être posés avant la prise d'effet de la démission** : l'autorité territoriale devra donc prendre en compte les jours de CET à poser pour fixer la date d'effet de la démission ; L'agent contractuel devra quant à lui prendre en compte ces jours de CET pour définir la date de sa démission, au risque de perdre les droits acquis.

Les congés placés sur un CET, au-delà des 15 premiers jours, ne peuvent cependant donner lieu au versement d'une indemnité que **si la délibération relative au CET le prévoit et si l'agent le demande**.

Si la délibération prévoit l'indemnisation des jours acquis au titre du CET, l'agent pourra donc demander à se faire indemniser les jours de son CET à partir du 16^e jour acquis.

À compter du 1^{er} janvier 2025, le montant brut de l'indemnité versé par jour de CET sera de :

- 150 € (au lieu de 135 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie A ou assimilé ;
- 100 € (au lieu de 90 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie B ou assimilé ;
- 83 € (au lieu de 75 € jusqu'alors), si vous êtes un agent de catégorie C ou assimilé.

➤ Les obligations de remboursement de l'agent :

- Un fonctionnaire stagiaire ayant bénéficié de la **prime d'installation** et qui démissionnerait moins d'un an après sa nomination doit rembourser cette prime à l'employeur.
- L'agent, fonctionnaire ou contractuel, qui a bénéficié d'un **congé de formation pour suivre des actions de formation personnelle, d'une durée maximum de 3 ans sur l'ensemble de la carrière** s'engage à rester au service de l'administration pendant une période qui correspond au triple de celle pendant laquelle l'intéressé a perçu des indemnités forfaitaires de formation. A défaut, l'agent doit rembourser ces indemnités à concurrence des années de service non effectuées. **S'il ne tient pas cet engagement, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée** (article 13 décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007).

➤ Les allocations chômage

Face à une perte volontaire d'emploi, **l'agent démissionnaire n'a en principe pas immédiatement droit aux allocations chômage, sauf cas de démission légitime** (dont la liste est limitativement énumérés à l'article 2 §2 de la Convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024), **cas de démission présentée dans le cadre d'une rupture conventionnelle** ou cas de **démission présentée dans le cadre d'une restructuration de service et donnant lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire** (art. L. 552-1 du Code général de la fonction publique).

Toutefois, une perte d'emploi volontaire « non légitime » ne prive pas totalement l'agent d'une indemnisation chômage. **En effet son dossier pourra être réétudié au terme d'un délai de carence de 121 jours.** En outre, si le **demandeur d'emploi justifie**, depuis sa perte volontaire d'emploi, **d'une période d'affiliation de 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées**, et qu'il subit une perte involontaire d'emploi, il pourra percevoir des allocations chômage.

Est notamment réputée légitime, la démission :

- ✓ Du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- ✓ Du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié (voir néanmoins arrêt du CE 08 novembre 1995, Mme Thumerel, n°100540).
Dans ce dernier cas, il existe d'autres possibilités statutaires pour les fonctionnaires et agents publics tels que la disponibilité ou le congé sans solde ;
- ✓ Du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ;
- ✓ Du salarié d'un contrat d'insertion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation ;
- ✓ Du salarié d'un contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat unique d'insertion (CUI), d'un contrat d'avenir (CA) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Pour plus d'informations, vous trouverez sur le site du Centre de gestion, dans la base documentaire, une fiche thématique relative aux allocations chômage.

➤ **L'indemnité de fin de contrat instituée à compter du 1^{er} janvier 2021**

L'indemnité de fin de contrat instaurée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 pour certains contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat (cf. article 2 du décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020).

❖ **Les droits en matière de retraite**



En matière de retraite, les fonctionnaires relevant de la CNRACL qui ont cotisé au moins 2 ans à leur caisse de retraite conservent un droit à pension auprès de cette caisse. Pour ceux qui ont cotisé moins de 2 ans, leur ex-administration procède à leur rétablissement au régime général.

L'ensemble des services accomplis par le fonctionnaire au cours d'une ou de plusieurs carrières sont pris en compte pour le calcul de sa pension.

10. QUELS SONT LES DOCUMENTS A TRANSMETTRE A L'AGENT DEMISSIONNAIRE ?

Une fois la démission acceptée, la collectivité employeur **doit** remettre à l'agent

- **Une attestation employeur destinée à France Travail** est obligatoirement remise à l'agent.
- **et un certificat de travail** contenant la date de début et de fin des fonctions ainsi que la nature de l'emploi, afin de permettre à l'agent de bénéficier d'allocations chômage s'il y a droit.

II - L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

Le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 a institué une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.

Ce dispositif s'inscrit dans un souhait de favoriser les mobilités vers le secteur privé.

Le versement de cette indemnité à l'occasion de la démission d'un agent est conditionné par l'existence d'une délibération préalable de l'assemblée délibérante permettant le recours à ce dispositif.

La mise en place de cette indemnité ne présente pas un caractère obligatoire pour les collectivités. Elles sont libres de les instituer. Il ne s'agit en aucun cas d'un droit pour les agents.

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 est venu retreindre le champ d'application des indemnités de départ volontaire.

A compter du 1^{er} janvier 2020, un seul motif est susceptible de justifier le versement d'une indemnité de départ volontaire. Désormais, l'indemnité de départ volontaire peut être attribuée, à la suite d'une démission, régulièrement acceptée, aux fonctionnaires, et aux agents contractuels de droit public à durée indéterminée, **dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.**

Le décret n°2019-1596 a donc supprimé le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire pour les deux autres motifs initialement prévus qui étaient le départ définitif de la FPT pour créer ou reprendre une entreprise et le départ définitif de la FPT pour mener à bien un projet personnel. Le dispositif de la rupture conventionnelle devra être préféré dans ces derniers cas.

Toutefois, à titre dérogatoire et sous réserve que la démission soit effective **avant le 1^{er} janvier 2021**, l'agent peut demander **jusqu'au 30 juin 2020**, le bénéfice de **l'indemnité de départ volontaire au titre des motifs supprimés (création ou reprise d'entreprise et projet personnel).**

Par conséquent, après le 30 juin 2020, les agents qui souhaiteraient une indemnisation de leur départ pour un motif autre que la restructuration du poste dans le cadre d'une réorganisation de service, auront la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle.

Lorsque la collectivité a mis en place ce dispositif, **l'autorité territoriale devra avant d'accepter la démission, s'assurer que l'agent remplit les conditions pour bénéficier de l'indemnité** (cf. CAA de Douai, 18 octobre 2012, 11DA01234).

S'il ne les remplit pas, elle doit l'informer qu'il ne pourra pas bénéficier de l'indemnité de départ s'il maintient sa démission.

1. QUELS SONT LES AGENTS QUI PEUVENT EN BENEFICIER ?

La prime de départ volontaire peut être versée à certains agents démissionnaires, si la collectivité l'a préalablement instituée.

L'indemnité de départ volontaire (IDV) peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée, et aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent.

L'indemnité de départ volontaire est donc versée **exclusivement** :

- **Aux fonctionnaires à la suite d'une démission écrite et non équivoque régulièrement acceptée par l'autorité territoriale** dans les conditions précisées par les articles L. 551-1 et L. 551-2 du Code général de la fonction publique, à savoir :
 - L'autorité territoriale doit statuer sur la demande de démission dans un délai d'un mois sur la demande de démission. Passé ce délai, elle en est dessaisie. Son silence ne vaut pas acceptation de la démission.
 - L'autorité territoriale fixera par arrêté la date d'effet de la démission qu'elle aura retenu pour tenir compte notamment des congés annuels non pris afin de permettre à l'agent de les solder.
 - Si elle refuse la démission, l'agent peut saisir pour avis la CAP.
Par arrêté, elle fixera la date d'effet de la démission qu'elle aura retenu pour tenir compte notamment des congés annuels non pris afin de permettre à l'agent de les solder.
- **Aux contractuels de droit public en CDI qui ont démissionné** dans les conditions prévues à l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et après le respect d'un préavis :

- 8 jours au moins s'il a accompli moins de 6 mois de services
- 1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois au moins s'il a accompli une durée de service égale ou supérieure à 2 ans.

L'indemnité ne peut donc être versée lorsque l'agent quitte la FPT suite à une mise à la retraite, en cas de licenciement ou de révocation par exemple.

A SAVOIR :

Seuls les agents ayant effectivement démissionné au moins 5 ans avant la date d'ouverture de leurs droits à pension peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

Sont donc exclus du dispositif :

- Les agents stagiaires démissionnaires
- Les agents contractuels de droit public en CDD démissionnaires
- **Les agents de droit privé démissionnaires**
- **Les agents admis à la retraite**
- **Les agents licenciés ou révoqués**
- Les titulaires ou agents contractuels en CDI étant à moins de 5 ans de la date d'ouverture de leurs droits à pension.

2. QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER ?

L'indemnité de départ volontaire est attribuée sous des conditions cumulatives :

1. Il faut être un agent relevant des conditions décrites au 1,
 2. Avoir démissionné au motif que **le poste de l'agent fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service**
 3. Remplir les conditions d'attribution fixée par la délibération de la collectivité
- **En effet, l'indemnité de départ volontaire peut être accordée à l'agent territorial qui démissionne au motif que son poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.**

Une démission liée à la volonté de créer son entreprise ou réaliser un projet personnel n'ouvre plus droit au versement de cette indemnité.

- Les conditions d'attribution de la prime de départ volontaire sont fixées au sein de chaque collectivité **par délibération, après avis du Comité Social Territorial (CST).**

Dans le cas d'une restructuration de service, l'organe délibérant de la collectivité fixe après avis du CST :

- Les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par cette restructuration de service et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée.
- 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, dans la limite mentionnée à l'article 4 du décret n° 2009-1594 à savoir que le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant le dépôt de sa demande de démission.

Vous trouverez sur le site du Centre de gestion, dans la base documentaire, un modèle de délibération instaurant l'indemnité de départ volontaire.

En l'absence de délibération sur la mise en œuvre de ce dispositif, les agents ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

3. QUELLES SONT LES MODALITES DE VERSEMENT ?

Les démarches à suivre pour demander l'indemnité sont fixées par chaque collectivité.

Celle-ci doit préciser les points suivants :

- Forme de la demande de démission avec le bénéfice de l'indemnité volontaire de départ
- Délai pour la déposer

Il est préconisé de **prendre un arrêté individuel** pour verser cette indemnité, en plus de l'arrêté acceptant la démission.

Vous trouverez sur le site du Centre de gestion, dans la base documentaire, un modèle d'arrêté d'attribution de l'indemnité de départ volontaire.

Dans le cadre de la démission, l'administration devra également remettre à l'agent :

- Un certificat de travail
- Une attestation employeur destinée à France Travail afin que l'agent aille s'inscrire à France Travail.

L'indemnité est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective.

4. QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE ?

Le montant de l'indemnité est déterminé au cas par cas, individuellement, par l'autorité territoriale, dans le respect du cadre et du plafond fixés par la délibération, et peut varier selon l'ancienneté ou le grade de l'agent.

Le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser, dans le cadre fixé par délibération, 2 fois la rémunération brute annuelle perçue pendant l'année civile précédant la démission.



La rémunération brute de référence prise en compte comprend :

- Le traitement indiciaire brut,
- L'indemnité de résidence (département 28 non concerné)
- Le supplément familial de traitement,
- Les primes et indemnités.

Le décret ne prévoit pas de mode de calcul spécifique pour un fonctionnaire qui ne percevait pas de rémunération durant l'année civile précédente (agent en disponibilité par exemple).

Une réponse ministérielle préconisait, dans le cas par exemple d'un fonctionnaire qui était en disponibilité, de calculer l'indemnité sur la base de la rémunération de la dernière année civile au cours de laquelle il a été rémunéré (cf. QE AN n°72134 du 23 février 2010). Cette réponse était toutefois fondée sur les dispositions d'une circulaire qui ont par la suite été annulées par le juge (cf. CE 28 mars 2011 n°326919).

La lettre du texte ne permet pas d'établir, en l'état de la rédaction, qu'il faille calculer sur la dernière année civile effectivement travaillé. Un arrêt d'une Cour Administrative d'Appel a d'ailleurs confirmé que, dans cette hypothèse, le montant de l'indemnité est nul (cf. CAA Paris 20 janvier 2015 n°14PA01254).

Par conséquent, pour les agents en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale, il semble que le calcul de l'indemnité de départ volontaire doit s'effectuer sur la base de la rémunération brute réellement perçue au cours de la dernière année civile précédant celle du dépôt de leur démission.

Ainsi, les agents en disponibilité depuis plus d'un an peuvent demander le versement de l'indemnité, mais en suivant la lettre du texte, son montant sera nul puisqu'ils n'auront pas travaillé lors de la dernière année civile précédant la demande de démission.

Le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 ne précise pas quelles cotisations doivent être prélevées sur l'indemnité de départ volontaire, et ne prévoit pas non plus d'exonération. Il convient donc de lui appliquer le régime de cotisations auquel sont soumis les éléments du régime indemnitaire.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu.

Elle est exclusive de toute autre indemnité. L'indemnité ne peut être cumulée avec une indemnité de même nature (indemnité de rupture conventionnelle par exemple).

5. L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE EST-ELLE CUMULABLE AVEC DES ALLOCATIONS CHOMAGE ?

Jusqu'à présent, s'agissant d'une perte volontaire d'emploi, l'agent ne pouvait prétendre immédiatement au bénéfice des allocations chômage, sauf s'il était fait état d'une démission « légitime » au sens de l'assurance chômage (suivi de conjoint...) ou en cas de nouvelle perte involontaire d'emploi intervenue à la suite d'une reprise d'activité professionnelle.

La loi du 6 août 2019 portant Transformation de la Fonction Publique, dans son article 72 (codifié à l'article L. 552-1 du Code général de la fonction publique), a étendu le bénéfice des allocations chômage lorsque la perte volontaire d'emploi résulte d'une démission acceptée **dans le cadre d'une restructuration des services** (uniquement) et donnant lieu au versement de l'indemnité de départ volontaire.

Dans l'attente du décret d'application annoncé par cet article de loi, il semble que les agents ayant démissionné et perçu une indemnité de départ volontaire peuvent désormais bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage.

6. QUELLE OBLIGATION DE REMBOURSEMENT DE L'AGENT ?

Si l'agent démissionnaire est de nouveau recruté sur un nouvel emploi public dans les 5 ans qui suivent sa démission, l'agent qui a bénéficié d'une indemnité de départ volontaire doit la rembourser dans les 3 ans suivant son recrutement.

L'agent ne doit pas être à nouveau recruté en tant que fonctionnaire titulaire, stagiaire ou agent contractuel dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) **dans les 5 ans suivant sa démission.**

À défaut, il doit rembourser son indemnité de départ volontaire à la collectivité qui lui a versé dans les 3 ans maximum suivant son recrutement.