Tout comprendre en 5 min !

La démission

La démission est une modalité particulière de fin d'activité de l'agent public.

Elle vaut tant pour le fonctionnaire que pour l'agent contractuel. A l'inverse, elle ne s'applique pas au fonctionnaire stagiaire.

La démission traduit la volonté de l'agent de rompre sa relation de travail avec la collectivité territoriale ou l'établissement public et de quitter définitivement son emploi.

Elle emporte de lourdes conséquences pour le fonctionnaire titulaire puisqu'elle se traduit par une radiation des cadres et une impossibilité de reprendre sa carrière là où elle s'est arrêtée s'il souhaite revenir exercer au sein de la fonction publique territoriale.

La démission est soumise à une procédure simple mais strictement réglementée prévue par les articles 96 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour le fonctionnaire et l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour le contractuel.

Service juridique - LG
conseil.juridique@cdg45.fr

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES **3**
DÉFINITION DE LA DÉMISSION **3**
LES AGENTS CONCERNÉS **3**
LA PROCÉDURE DE DÉMISSION **4**
1/ La lettre de démission 4
1-1/ La demande est écrite. 4
1-2/ La demande est non équivoque 5
1-3/ La demande est adressée en recommandée avec avis de réception 9
2/ Le délai de préavis 10
2-1/ Les obligations 10
2-2/ Le calcul 10
3/ La réponse de l'autorité territoriale 12
3-1/ Le délai 12
3-2/ La forme de la réponse 13
3-3/ La date de signature 13
3-4/ La date d'effet 14
4/ La contestation du refus de démission 15
LES EFFETS DE LA DÉMISSION **15**
1/ La radiation des cadres 15
2/ L'obligation de remboursement 16
2-1/ La prime d'installation 16
2-2/ L'indemnité de congé de formation professionnelle 16
3/ L'action disciplinaire 16
4/ L'indemnité de départ volontaire 17
4-1/ Les bénéficiaires : 17
4-2/ Les conditions : 17
4-3/ La procédure 17
5/ Les droits à congés 18
6/ Les droits à pension (retraite) 18
7/ Le droit au chômage 19
8/ Le recrutement dans un nouvel emploi 19
8-1/ Le recrutement dans un emploi public 19
8-2/ Le recrutement dans un emploi du secteur privé 20

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles *L.550-1* à *L.551-2*,
- *Article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988* relatif aux agents non titulaires de fonction publique territoriale ;
- *Article 17 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991* modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Circulaire ministérielle du 2 décembre 1992

DÉFINITION DE LA DÉMISSION

L'article L.550-1 du Code général de la fonction publique pose le principe que *« La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte : 1° De la démission régulièrement acceptée ; »*

La démission traduit la volonté de l'agent de rompre sa relation de travail avec la collectivité territoriale ou l'établissement public et de quitter définitivement son emploi.

Elle doit absolument résulter :

- D'une demande écrite émanant de l'agent
- D'une volonté non équivoque de cesser ses fonctions
- D'une acceptation par l'autorité territoriale

LES AGENTS CONCERNÉS

Les agents concernés sont les suivants :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet ⇢ *Article L.550-1 du Code général de la fonction publique*

- Les fonctionnaires titulaires à temps non complet. « *La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente.* » ⇢ *Article 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*

A NOTER : le fonctionnaire qui occupe plusieurs emplois à temps non complet ou un emploi à temps complet et un emploi à temps non complet comme cela est prévu à l'article 8 du décret n°91-298 du 20 mars 1991, doit démissionner de l'ensemble de ses emplois s'il veut quitter complètement la fonction publique.

- Les fonctionnaires stagiaires.

Les fonctionnaires territoriaux stagiaires sont soumis aux dispositions des lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 susvisées et des décrets pris pour leur application, dans la mesure où elles sont compatibles avec leur situation particulière et dans les conditions prévues par le présent décret ⇢ *Article 2 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Toutefois, la circulaire ministérielle du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ne cite pas l'article 96 de la loi parmi la liste des dispositions inapplicables aux agents stagiaires ⇢ II, 1° de la circulaire NOR INTB9200314C du 02 décembre 1992

- Les agents contractuels de droit public en CDD ou CDI ⇢ *Article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988*
- Les agents contractuels de droit privé en CDD ou CDI. Cela concerne :
- Les contractuels recrutés sur un contrat spécifique soumis au droit privé et pour lesquels des règles de démission propres à ces contrats sont applicables (ex : contrat d'engagement éducatif, contrat d'apprentissage, etc.)
- Les contractuels recrutés sur un contrat « normal », identique à celui d'un salarié du secteur privé pour les salariés exerçant leurs fonctions dans les établissements publics et services publics industriels et commerciaux

  ⇢ *Article L.1231-1 du Code du travail*

Pour les salariés relevant du Code du travail, le CDG 45 vous propose de consulter la fiche disponible sur service-public.fr ⇢ *Fiche n°F2883 : Démission d'un salarié*

LA PROCÉDURE DE DÉMISSION

1/ La lettre de démission

1-1/ LA DEMANDE EST ECRITE.

« *La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.* » ⇢ *Article L.551-1 du Code général de la fonction publique*

- Une démission donnée oralement n'est pas valable ⇢ CE, 15.07.1960, n°38.881, Dame Cardona
- Une démission adressée par courriel avec ou sans un accusé de réception et de lecture est valable
  ⇢ Articles *1366* et *1367* du Code civil

« […] *lorsqu'un écrit est exigé pour la validité d'un acte juridique, il peut être établi et conservé sous forme électronique, sous réserve que puisse être dûment identifiée la personne dont il émane et qu'il soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité ; qu'en affirmant qu'un message électronique ne peut, par nature, pas constituer l'écrit concentrant les engagements respectifs des parties, exigé par l'article L. 222-17 du code du sport, la cour d'appel a violé ce texte et les articles 1108-1, 1316-1 et 1316-4 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.* »
⇢ *Cour de cassation, civile. 1ère, 11.07.2018, n°17-10.458*

1-2/ LA DEMANDE EST NON EQUIVOQUE

La demande de démission ne doit pas laisser planer de doute quant à l'intention de l'agent. Pour éviter toute difficulté d'interprétation et tout litige, il est donc préconisé que l'agent écrive clairement qu'il souhaite démissionner de son emploi.

A NOTER : Le fonctionnaire à temps non-complet qui exerce plusieurs emplois, doit écrire à chacun de ses employeurs s'il souhaite démissionner de chacun de ses emplois !

Toutefois, le juge administratif est venu préciser les conditions requises pour considérer que la demande de l'agent est non équivoque :

- La demande de l'agent ne doit pas comporter obligatoirement le terme « démission ». L'agent peut mentionner des termes considérés comme similaires à la démission qui permettent de connaître avec certitude et clarté son intention de démissionner.

« Considérant que la démission doit résulter d'une demande écrite de l'intéressée, qui a la qualité d'agent public en vertu des dispositions du code de l'action sociale et des familles, marquant sa volonté non équivoque de quitter le centre départemental de l'enfance et de la famille de la Haute-Vienne ; que si ces dispositions exigent que la démission d'un agent résulte d'une demande écrite, elles n'imposent pas, en revanche que cette demande comporte le terme de " démission " »
Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la lettre du 10 février 2010 de Mme B...était intitulée " demande de poste dans un autre service ", qu'elle y indiquait ne plus pouvoir accueillir d'enfants et souhaiter plutôt s'occuper de personnes âgées ; qu'elle manifestait ainsi, sans équivoque sa volonté de ne pas poursuivre l'activité d'assistante familiale à laquelle elle était employée par le département de la Haute-Vienne ; que d'ailleurs les services du département, ne pouvant accueillir une demande de Mme B...tendant à son affectation dans un emploi qu'elle n'avait pas vocation à occuper et qui ne relevait pas de ces services, ont transmis le dossier à des organismes susceptibles de donner suite à cette demande ; que si Mme B...exprimait également le souhait d'être licenciée, cette circonstance ne suffit pas, alors qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le département envisageait de procéder à son licenciement, à la faire regarder comme n'ayant pas exprimé la volonté sans équivoque de quitter ses fonctions d'assistante familiale ; que, dès lors, Mme B...n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont estimé que sa lettre du 10 février 2010 constituait une démission »
⇢ *CAA de Bordeaux, 08.04.2014, n°12BX03059, conseil général de la Haute-Vienne*

- L'agent peut adopter un comportement qui permet de le considérer comme démissionnaire

« Considérant que si M. x..., charge d'études économiques, prétend s'être présenté à Angers le 1er septembre 1977 et n'avoir pas été mis en mesure de prendre son service, il ressort des pièces du dossier et notamment du fait que M. x..., avec le concours de plusieurs personnes étrangères a la chambre, a mis obstacle, dans les derniers jours du mois d'aout, au déménagement du mobilier et du matériel de Nantes à Angers, que le requérant n'a, a aucun moment, entendu effectivement exercer ses fonctions à Angers ; qu'après deux semaines d'absence M. x... a, le 15 septembre 1977, adresse au président de la chambre régionale une lettre dans laquelle il affirmait qu'en raison de la "suppression de son poste de travail" résultant du transfert des services de Nantes à Angers, il se considérait comme "licencie par le fait de la chambre régionale", et demandait l'allocation de diverses indemnités prévues au cas de licenciement ; que dans les circonstances de l'affaire, cette lettre, confirmée et précisée le 21 septembre 1977 en ce qui concerne le montant des indemnités sollicitées, ne pouvait être regardée que comme démission de m. x... de ses fonctions, dont le président de la chambre régionale a pu légalement prendre acte par lettre du 23 septembre »
⇢ *CE, 29.04.1983, n°36805, Chambre régionale d'agriculture des Pays de Loire*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

- L'agent doit disposer de l'ensemble des informations nécessaires à une prise de décision adaptée à sa situation et permettant de connaître toutes les conséquences de sa décision.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, dans sa lettre du 10 novembre 1999, s'il déclarait présenter sa démission à compter du 1er novembre 1999, date à laquelle il avait épuisé ses droits à disponibilité, M. A demandait à être informé de la date à laquelle il pourrait liquider ses droits à la retraite au titre des quinze années passées au centre hospitalier universitaire de Toulouse ainsi que des formalités à accomplir à cet effet ; qu'en estimant que ce courrier manifestait une volonté non équivoque de démissionner, alors qu'il ressortait de ses termes mêmes que l'intéressé s'était déterminé en ce sens à partir de la conviction erronée qu'il justifiait de la durée de service requise pour bénéficier d'une pension de retraite, la cour a dénaturé les pièces du dossier qui lui étaient soumis » ⇢ *CE, 17.02.2012, Centre hospitalier universitaire de Toulouse, n°335301*

- L'agent ne doit pas démissionner en raison d'une situation d'atteinte à ses droits.

A cet égard, le Code général de la fonction publique, dans ses articles L.131-1 à L.131-13 précise qu'aucun agent ne peut subir les situations ci-dessous qui auraient pour conséquence d'être destinataire d'une mesure défavorable ou de renoncer à des droits (ex : perte de la qualité de fonctionnaire suite à démission) :

⇢ Distinction en raison des opinions ou de l'état de la personne
⇢ Agissement sexiste
⇢ Mesure discriminatoire en raison de la dénonciation ou du témoignage relatifs à des délits, des crimes ou des conflits d'intérêts
⇢ Harcèlement sexuel
⇢ Harcèlement moral

- Toutefois, l'agent doit démontrer qu'il a subi les faits dénoncés l'ayant conduit à démissionner

« Considérant que, pour faire droit à l'appel du centre hospitalier de Rochefort-sur-Mer qui soutenait que la lettre adressée le 28 novembre 2006 par Mme A devait être regardée comme une lettre de démission, la cour administrative d'appel a énoncé que les termes employés dans cette lettre révélaient sans ambiguïté la volonté de l'intéressée de cesser ses fonctions au sein de l'établissement où elle était employée ; qu'elle a ajouté que, si Mme A soutenait avoir été victime d'un harcèlement moral ou de pressions qui l'auraient incitée à constater la rupture de son contrat de travail, la réalité de ces agissements n'était établie par aucune des pièces du dossier ; que la cour en a déduit que, Mme A n'ayant pas été contrainte de mettre un terme au contrat qui la liait au centre hospitalier de Rochefort-sur-Mer, celui-ci avait pu légalement accepter sa démission » ⇢ *CE, 04.07.2012, n°338414*

- L'agent ne doit pas démissionner « sous le coup de l'émotion »

« Considérant que lors de la réunion du bureau du comité des fêtes qui a eu lieu le 4 novembre 1997, dont Mme X... était la secrétaire bénévole, des écarts comptables ont été constatés dans la trésorerie de ladite institution ; que Mme X. a avoué au maire, dès le lendemain, en être l'auteur dans une lettre à laquelle était joint un chèque et dans laquelle elle manifestait son désarroi et sa volonté de remédier aux écarts constatés ; que le même jour elle a été mise en congé de maladie par le docteur Y. médecin de garde à Tartas ; que c'est dans ces conditions qu'elle a été invitée le 8 novembre 1997 par l'ancien président du comité des fêtes, agissant à la demande du maire, à donner sa démission de ses fonctions d'agent communal ; que le lendemain elle a remis en mains propres cette démission au maire ;
Considérant qu'il ressort des faits précités que c'est sous la pression des événements que Mme X. a donné sa démission alors qu'elle était en congé de maladie ; qu'elle n'était, dès lors, pas en état d'apprécier la portée de son acte ; qu'ainsi la démission de Mme X. est entachée d'un vice du consentement »
⇢ *CAA Bordeaux, 07.07.2002, n°99BX02067, commune de Tartas*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

- L'agent doit disposer d'un délai minimum de réflexion avant de rédiger et d'envoyer sa lettre de démission

« Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que, le 1er mars 1990, à la suite de reproches dont elle avait fait l'objet de la part de la directrice de l'école où elle était employée, Mme X..., femme de service, a été convoquée par le maire de Lançon-Provence et invitée à s'expliquer devant lui et deux de ses adjoints ; qu'au cours de cet entretien, Mme X... a rédigé et signé une lettre de démission ; que cette démission ayant été aussitôt acceptée, le maire, par arrêté du 2 mars 1990, a radié Mme X... des effectifs du personnel communal ; que cependant, par une lettre du 3 mars 1990 Mme X... a déclaré revenir sur la démission qu'elle avait présentée ;

Considérant qu'eu égard aux circonstances dans lesquelles elle est intervenue, la démission de Mme X. doit être regardée comme ayant été donnée sous la contrainte ; que le fait qu'elle ait été acceptée par le maire ne faisait pas obstacle à ce que Mme X. la retire ; que, par suite, cette démission ne pouvait servir de fondement à l'arrêté de radiation des cadres intervenu le 3 mars 1990 »

⇢ *CE, 22.06.1994, n°124183 & 125046, Commune de Lanon-Provence*

- L'agent qui dispose d'un délai de réflexion d'au moins 48h entre les faits l'incitant à démissionner et l'envoi de la lettre de démission n'agit pas sous la contrainte

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, le 29 mars 2002, M. X a rapporté à un autre agent de la COMMUNE DE CHAUMOT, puis au maire, les propos à caractère raciste qu'aurait tenus un conseiller municipal ; qu'après une conversation téléphonique, le même jour en soirée, puis un entretien, à la demande de cet agent, avec le maire, le samedi 30 mars 2002 au matin, au cours desquels l'intéressé aurait admis avoir fait faussement état de propos d'une telle nature et été invité, compte tenu des difficultés relationnelles induites par son comportement, à envisager de présenter sa démission, il a présenté celle-ci, par une lettre du mardi 2 avril 2002, rédigée en mairie, avec l'aide d'un adjoint au maire, qu'il avait informé au préalable de sa décision de présenter sa démission ; que ce n'est que par une lettre datée du 4 avril, et confiée à la poste le 5 avril, qu'il a déclaré vouloir revenir sur cette décision ; que, dans les circonstances de l'espèce, et compte tenu notamment du délai qui s'est écoulé entre l'entretien avec le maire, le 30 mars 2002, et la date à laquelle il a présenté sa démission, le 2 avril suivant, M. X ne peut pas être regardé comme ayant agi sous la contrainte » ⇢ *CAA de Lyon, 07.11.2006, n° 03LY01260, Commune de Chaumot*

« Considérant que le directeur du CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE TOURS a, le 27 juillet 1981, invité Mme X..., aide-laboratoire stagiaire au centre de transfusion sanguine de l'établissement, qui était soupçonnée d'une faute grave, à présenter sa démission en invoquant les poursuites disciplinaires et pénales qui seraient engagées contre elle dans le cas où elle ne se démettrait pas de ses fonctions ; qu'il ressort des pièces du dossier que Mme X..., avant de prendre sa décision, a pu, comme elle le souhaitait, consulter son mari, que sa démission n'a été acceptée par le directeur du centre hospitalier qu'après un délai de deux jours, et qu'enfin ce n'est que le 27 août soit un mois plus tard qu'elle a formé un recours contentieux contre la décision par laquelle le directeur a accepté la démission ; que, dans ces conditions, et alors même qu'un inspecteur de police assistait à l'entretien au cours duquel l'intéressée a présenté sa démission celle-ci ne saurait être regardée comme prise sous l'emprise de la contrainte »
⇢ *CE, 07.02.1986, n°56277, Centre hospitalier régional de Tours*

- L'agent doit être dans un état de santé qui lui permet d'apprécier la portée d'une démission

« Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que M. X... a subi un traumatisme crânien le 4 avril 1992 qui a nécessité un arrêt de travail jusqu'au 15 avril 1992 ; qu'ainsi, il ne se trouvait pas le 16 avril 1992, lors de sa convocation par la directrice de la MAISON DE RETRAITE PUBLIQUE DE SAINT-OUEN, dans un état de santé qui lui permettait d'apprécier la portée de la lettre de démission rédigée le jour de sa reprise d'activité ; qu'il suit de là que la directrice de la MAISON DE RETRAITE PUBLIQUE DE SAINT-OUEN, sans qu'il soit besoin de rechercher si celle-ci avait eu connaissance de la rétractation de l'intéressé n'a pu, sans excéder ses pouvoirs, accepter une démission entachée d'un vice du consentement » ⇢ *CAA de Paris, 27.11.1997, n°96PA02200, Maison de retraite publique de Saint-Ouen*

« Considérant qu'aux termes de l'article L.416-1 du code des communes : "la démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent, marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions" ; qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des certificats médicaux produits par M. X... que lorsqu'il a présenté sa démission, il se trouvait dans un état de santé qui ne lui permettait pas d'apprécier la portée de sa décision ; qu'il suit de là que le maire de la VILLE DE CLERMONT-FERRAND qui n'a pu, sans excéder ses pouvoirs, accepter par l'arrêté du 28 avril 1983 une démission entachée d'un vice du consentement, n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Clermont-Ferrand a annulé la décision du 16 janvier 1985 refusant de rapporter ledit arrêté » ⇢ *CE, 30.04.1990, n°76633, Commune de Clermont-Ferrand*

- L'agent ne doit pas démissionner sous l'effet de la contrainte

« Considérant, d'autre part, qu'il résulte de l'instruction qu'à la suite des élections municipales auxquelles il a été procède le 21 mars 1971 dans la commune de Rancennes Ardennes , le sieur Y..., secrétaire de la mairie, a été victime d'agissements des nouveaux élus qui l'ont invité à présenter sa démission en le menaçant de le faire muter de son poste d'instituteur et en l'avertissant qu'il serait mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions; que, dans ces conditions, la demande de démission qu'il a adressée le 25 mars 1971 au moment même ou le conseil municipal demandait sa suspension doit être regardée comme ayant été présentée sous l'empire de la contrainte; que l'autorité municipale a ainsi commis une faute engageant la responsabilité de la commune de Rancennes envers le sieur Y ».
⇢ *CE, 28.04.1976, n°88065, Commune de Rancennes*

Il ressort ainsi du déroulement des faits que Mme C. a rédigé sa lettre de démission quelques heures seulement après que le directeur et la responsable administrative soient venus chez elle pour récupérer, en dehors de toute procédure légale, une somme d'argent dont il n'est au demeurant pas établi que Mme C. l'ait dérobée, et l'a remise au directeur en mains propres dans la foulée d'un unique entretien. [...] Il ressort également de la chronologie des faits que Mme C. s'est très vite rétractée de sa " volonté de démissionner ", soit le jour même où elle avait remis sa lettre de démission et, en tout état de cause, avant même d'avoir reçu notification de la décision d'acceptation de sa démission, laquelle rend seule, selon le principe issu de l'article 96 de la loi du 26 janvier 1984, la démission irrévocable. [...] Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, dans les circonstances particulières de l'espèce, la démission de Mme C., donnée dans la précipitation par lettre simple à la suite d'une irruption virulente du directeur à son domicile personnel ne peut être regardée comme n'ayant pas été donnée sous la contrainte et comme exprimant la volonté non équivoque de l'agent de cesser ses fonctions.
⇢ *CAA de Bordeaux, 18.07.2016, n°14BX02527, Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) de Hautefort*

- L'agent qui refuse de renouveler son contrat n'est pas considéré comme démissionnaire

« Considérant [...] que la circonstance qu'elle n'ait pas souhaité renouveler ce contrat ne saurait être assimilée par la commune d'Herblay à une démission » ⇢ *CAA de Versailles, 06.10.2011, n°09VE02466, Commune d'Herblay*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

1-3/ LA DEMANDE EST ADRESSEE EN RECOMMANDEE AVEC AVIS DE RECEPTION

- Pour le fonctionnaire titulaire ou le fonctionnaire stagiaire, l'envoi en recommandé avec avis de réception n'a aucun caractère obligatoire :

« *Que la présentation de la démission de l'intéressée par lettre recommandée n'est, en tout état de cause, pas prescrite à peine de nullité* » ➞ *CAA de Lyon, 07.01.2014, n°12LY03157, Office français de l'immigration et de l'intégration*

Ainsi, une démission adressée en courrier simple est valable. Toutefois, une démission adressée par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge est préconisé par le CDG 45 pour bénéficier des avantages de la lettre recommandée avec accusé de réception à savoir attester de l'envoi d'un courrier par l'agent et de sa réception par la collectivité territoriale ou l'établissement public
⇢ *Article 669 du Code de procédure civile*

- A l'inverse, pour les agents contractuels de droit public, le recommandé avec avis de réception est obligatoire.

« La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception »
⇢ *Article 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988*

Afin de permettre à l'agent de connaître et de comprendre les implications statutaires et financières de sa décision, le CDG 45 préconise que l'autorité territoriale ou son représentant (ex : directeur général des services) organise un temps d'entretien avec l'agent.

2/ Le délai de préavis

2-1/ LES OBLIGATIONS

Les obligations sont différentes selon le statut de l'agent

- Le fonctionnaire titulaire à temps complet ou non complet

Aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige le fonctionnaire titulaire à respecter un préavis avant de démissionner.

- Le fonctionnaire stagiaire.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige le fonctionnaire stagiaire à respecter un préavis avant de démissionner.

- L'agent contractuel

L'agent contractuel de droit public est tenu de respecter un délai de préavis qui est variable selon son ancienneté dans la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Ancienneté de service	Durée du préavis
< à 6 mois	8 jours
≥ à 6 mois et < à 2 ans	1 mois
≥ à 2 ans	2 mois

2-2/ LE CALCUL

Cette procédure ne concerne que l'agent contractuel. Pour le calcul de l'ancienneté, 4 éléments sont à prendre en compte :

- La durée totale des contrats conclus par l'agent :

Il convient de prendre en compte la durée totale des services effectués par l'agent auprès de la collectivité territoriale ou l'établissement (mais pas ceux effectués dans d'autres collectivités et établissements) et pas seulement celle de son contrat en cours. ⇢ *Article 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988*

« Considérant qu'aux termes de l'article 39 du décret susvisé du 15 février 1988 L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis [...] Qu'en jugeant qu'il ne résultait pas de ces dispositions que, pour le calcul du délai de préavis fixé par cet article, devait être prise en compte la durée des contrats conclus antérieurement au contrat en cours, alors que le seul critère fixé par ces dispositions est relatif à la durée des services, la cour a entaché son arrêt d'une erreur de droit » ⇢ *CE, 12.12.2008, n° 296099, Département des Alpes-Maritimes*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

- Les bornes temporelles prises en compte pour le calcul

« Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. » ⇢ *Article 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988*

Cela signifie qu'il faut prendre la date de prise d'effet du 1er contrat conclu avec l'agent et la date d'envoi du courrier de démission pour déterminer la durée globale des contrats conclus avec l'agent.

- Les interruptions prises en compte

- La durée du préavis *« 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 quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent. »* ⇢ *Article 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988*

  Les contrats ne sont donc pas forcément continus !

- Les congés pris en compte dans le calcul de l'ancienneté sont les suivants :

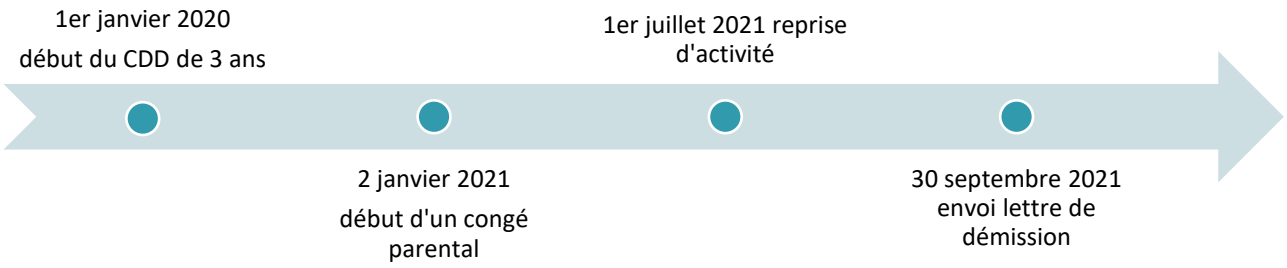
  - Les congés annuels,
  - Le congé pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
  - Le congé pour formation professionnelle, pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience,
  - Le congé pour formation syndicale,
  - Le congé de représentation au sein d'une association ou mutuelle,
  - Le congé de maladie ordinaire rémunéré,
  - Le congé de grave maladie rémunéré,
  - Le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle,
  - Le congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
  - Le congé de présence parentale,
  - Le congé de solidarité familiale,
  - Le congé de proche aidant
  - Le congé sans rémunération pour événements familiaux,
  - Le congé pour l'accomplissement du service national,
  - Le congé pour l'accomplissement d'une période d'instruction militaire,
  - Le congé avec ou sans traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle ou dans la réserve de sécurité civile,
  - Le congé avec traitement pour l'accomplissement d'une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire.

⇢ *Articles 27 et 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988*

Les autres congés ne sont pas pris en compte pour le calcul l'ancienneté mais ils ne permettent pas de considérer que la période qui leur est antérieure est exclue du calcul.

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Exemple :



Dans ce cas de figure, l'agent pourra décompter 1 an (1er janvier 2020 au 1er janvier 2021) + 3 mois (1er juillet au 30 septembre 2021) soit 15 mois d'ancienneté.

- Le délai de préavis débute le premier jour suivant celui de l'accusé de réception par l'employeur de la lettre de démission.

A NOTER : L'indemnité compensatrice de préavis prévue à *l'article L.1234-5 du Code du travail* pour les salariés du secteur privé n'est pas applicable aux agents de droit public (fonctionnaires et contractuels)
⇢ Articles *L.1* et *L.2* du Code général de la fonction publique

Dans ces conditions, l'autorité territoriale doit donc veiller à ce que la date de départ de l'agent lui permette de bénéficier effectivement du préavis auquel il a droit. Cette échéance ne peut pas être reportée. Le préavis n'est donc pas suspendu ou interrompu ; il n'est pas prorogé de la durée d'un congé de maladie.

3/ La réponse de l'autorité territoriale

3-1/ LE DELAI

La règle est différente selon le statut de l'agent.

- Le fonctionnaire titulaire. La décision de l'administration doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande de démission ⇢ *Article L.551-2 du Code général de la fonction publique*
- Le fonctionnaire stagiaire. Il est soumis au même délai ⇢ *Article 2 du décret n°92-1194 du 04.01.1992*
- L'agent contractuel. Aucun délai n'est mentionné par l'article 39 du décret n°88-145 du 15.02.1988

Les conséquences d'un silence de l'autorité territoriale ou d'une réponse tardive

Pour le fonctionnaire titulaire et stagiaire, 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 par le fonctionnaire.

« Considérant, d'une part, que, eu égard à la portée d'une démission et à l'exigence, posée par la loi du 13 juillet 1983, qu'elle soit régulièrement acceptée, il résulte des dispositions précitées du décret du 16 septembre 1985 que, si l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un délai de quatre mois pour notifier une décision expresse d'acceptation ou de refus, sans que puisse naître, à l'intérieur de ce délai, une décision implicite de rejet, elle se trouve dessaisie de l'offre de démission à l'expiration de ce délai, dont le respect constitue une garantie pour le fonctionnaire, et ne peut alors se prononcer légalement que si elle est à nouveau saisie dans les conditions prévues par l'article 58 du décret précité ; » Dans ce cas de figure, il s'agissait d'un fonctionnaire de l'Etat soumis à un délai de réponse de son autorité hiérarchique de 4 mois au lieu de 1 mois dans la fonction publique territoriale.
⇢ *CE, Sect., 27.04.2011, n°335370, Ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique*

En l'absence de réponse dans le délai imparti, l'administration est considérée comme ayant refusé de statuer. Cette décision de refus de statuer peut être attaquée devant le juge administratif dans les 2 mois suivant l'expiration du délai imparti à l'administration pour répondre (c'est-à-dire dans les 2 mois suivant le mois à compter de la réception de la demande).

3-2/ LA FORME DE LA REPONSE

- La démission est acceptée par l'autorité territoriale au moyen d'un arrêté de radiation des cadres.
- Le refus de démission fait l'objet d'un simple courrier. Cependant, rien n'interdit de prendre un arrêté.

3-3/ LA DATE DE SIGNATURE

Elle emporte 3 conséquences :

- Un agent (fonctionnaire ou contractuel) peut retirer sa démission tant que l'autorité territoriale n'a pas signé et notifié l'arrêté d'acceptation de cette démission.

Exemple pour un fonctionnaire *: « Considérant, d'autre part, qu'il n'est pas contesté que si, par lettre en date du 23 décembre 1989, M. X... Saïd a présenté sa démission, il est revenu expressément sur cette décision par une lettre adressée au maire de Marly le 7 février 1990 ; qu'ainsi, lorsque le maire de Marly a déclaré, par arrêté en date du 7 juin 1990, accepter la démission de M. X... Saïd, celui-ci ne pouvait plus être considéré comme démissionnaire »*
⇢ *CE, 28.02.1997, n°152418, Commune de Marly*

Exemple pour un contractuel ⇢ CAA de Paris, 03.10.2006, n° 3PA02839

- La forme de ce retrait est libre (courrier, courriel, appel téléphonique, entretien physique)

« Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article 34 du décret du 4 mai 1960 portant statut du personnel du CENTRE FRANÇAIS DU COMMERCE EXTERIEUR : La démission doit résulter d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de quitter le CENTRE FRANÇAIS DU COMMERCE EXTERIEUR ; que si ces 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 eut été acceptée par l'administration, soit également écrit et n'excluent pas que l'agent puisse alors recourir à un simple appel téléphonique »
⇢ *CE, 30.04.2004, n°232264, Ubifrance*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

- Elle rend la démission irrévocable si elle est acceptée
  ⇢ *Article L.551-1 du Code général de la fonction publique*

En cas de refus de la démission, l'agent doit continuer à exercer ses fonctions. Dans l'hypothèse où l'agent refuse de reprendre son emploi, l'autorité territoriale le mettra en demeure de reprendre ses fonctions. S'il ne le fait pas, il sera radié des cadres pour abandon de poste sans obligation pour l'administration de respecter la procédure disciplinaire.
⇢ *Cf. étude relative à l'abandon de poste*

« Considérant qu'à l'issue de son congé annuel, M. X. dont le ministre avait auparavant refusé la démission n'a pas repris son service ; qu'il a été mis en demeure le 13 avril 1989 de reprendre immédiatement ses fonctions et informé qu'à défaut il serait considéré comme ayant abandonné son poste ; qu'il n'est pas contesté que M. X. n'a pas déféré à cette injonction ; que par suite, le ministre était fondé à radier des cadres M. X. pour abandon de poste »
⇢ *CE, 19.03.1997, n°134209 Ministre de l'économie*

3-4/ LA DATE D'EFFET

La démission prend effet à la date fixée de manière discrétionnaire par l'autorité territoriale. La date d'effet :

- Peut tenir compte des nécessités de service (ex : temps de lancement d'un recrutement pour remplacement de l'agent démissionnaire ; temps de tuilage avec un autre agent, etc.).

- Ne peut pas être rétroactive ⇢ *article L.221-2 du code des relations entre le public et l'administration*

La date d'effet a 2 conséquences :

- Elle s'impose à l'agent qui doit rester en fonction jusqu'à la date d'effet figurant dans l'arrêté de démission.

- Si l'agent cesse son activité avant ce terme, il est passible :

  - De sanctions disciplinaires.
  - D'une retenue sur pension, s'il prend sa retraite, dont le montant est équivalent à la rémunération correspondant à la période de services non faits. Cette retenue est répartie sur les premiers versements de sa pension de retraite, à concurrence du cinquième du montant de ces versements.

Elle s'impose à l'autorité territoriale qui ne peut mettre fin aux fonctions et à la rémunération de l'intéressé avant l'expiration du délai réglementaire de préavis

« Considérant qu'il résulte des dispositions précitées de l'article 39 du décret du 15 février 1988 que l'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis minimal de deux mois s'il a accompli au moins deux ans de service ; que, par suite, la fin de ses fonctions et des rémunération qui s'y attachent ne peut intervenir avant le terme de ce préavis, qui s'impose à lui, même s'il n'en a pas fait mention dans sa lettre de démission et sans qu'il ait à en demander le bénéfice » ⇢ *CE, 12.12.2008, n°296099, Département des Alpes-Maritimes*

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

4/ La contestation du refus de démission

L'autorité territoriale demeure libre de refuser la démission
⇢ *CE, 19.03.1997, n°134197, Directeur général des impôts*

Néanmoins, le refus de la démission doit être motivé en droit et en fait. Cette obligation de motivation s'applique indifféremment aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels
⇢ *Article L.211-5 du Code des relations entre le public et l'administration*
⇢ *CAA de Paris, 07.11.2000, n° 99PA03113, Directeur général des impôts*

Si la démission est refusée, l'agent peut saisir la commission administrative paritaire (fonctionnaire) qui émettra un avis qu'elle transmettra à l'autorité territoriale. Cet avis ne lie pas cette dernière.
⇢ *Article L.551-2 du Code général de la fonction publique*

A l'inverse, la saisine de la commission consultative paritaire (contractuel) n'est pas prévue
⇢ *Article 20 du décret n°2016-1858 du 23.12.2016*

Le refus de la démission est un acte créateur de droit. A ce titre, s'il est illégal, il ne peut être retiré que dans un délai de 4 mois ⇢ *Article L.242-1 du Code des relations entre le public et l'administration*

L'arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux et contentieux.

LES EFFETS DE LA DÉMISSION

1/ La radiation des cadres

L'effet majeur de la démission consiste :

- Pour un fonctionnaire, à être radié des cadres et à perdre sa qualité de fonctionnaire. L'agent démissionnaire perd le bénéfice de tout son déroulement (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne) de sa carrière. S'il est recruté et titularisé à nouveau, ultérieurement, par une collectivité territoriale, sa carrière reprendra à zéro.

- Pour un fonctionnaire stagiaire : à perdre le bénéfice du concours ou de l'examen professionnel et à perdre la qualité de fonctionnaire. L'agent est radié de la liste d'aptitude dressée suite au concours ou l'examen professionnel.

- Pour un contractuel de droit public, à mettre fin à son contrat.

2/ L'obligation de remboursement

2-1/ LA PRIME D'INSTALLATION

« Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire de la fonction publique territoriale qui, dans le délai d'un an « décompté à partir de son affectation dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou dans l'une des communes composant la Métropole européenne de Lille, « *cesse volontairement son service par suite de démission [...] ne peut prétendre au bénéfice de la prime spéciale d'installation et doit, le cas échéant, en reverser le montant.* »

⇢ *Article 6 du décret n°90-938 du 17 octobre 990*
⇢ *Article 3 du décret n°2014-1600 du 23.12.2014*, portant création de la Métropole dénommée » Métropole européenne de Lille »

2-2/ L'INDEMNITE DE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Un fonctionnaire ou un agent contractuel peut être soumis à une obligation de servir en raison de l'accomplissement d'une période de formation.

« Le fonctionnaire territorial qui suit ou qui a suivi les formations prévues par un statut particulier précédemment à sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. »
→ *Article L.327-8 du Code général de la fonction publique*

A ce titre, l'agent (fonctionnaire ou contractuel) qui bénéfice d'un congé de formation professionnelle est astreint à servir la collectivité territoriale ou l'établissement public qui a financé cette période de formation pendant une période correspondant au triple de sa période de congé de formation professionnelle. S'il rompt cet engagement en présentant sa démission, il devra rembourser l'indemnité mensuelle forfaitaire perçue pendant son congé de formation professionnelle pour un montant correspondant à la période d'obligation de servir la collectivité ou l'établissement financeur non effectuée.

« Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues à l'article 12 et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination. »
⇢ *Article 13 du décret n°2007-1845 du 26.12.2007*

Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels de droit public et aux assistants maternels et familiaux
⇢ *Article 45 du décret n°2007-1845 du 26.12.2007*

3/ L'action disciplinaire

L'acceptation de la démission n'empêche pas le déclenchement d'une procédure disciplinaire pour des faits qui seraient révélés postérieurement à celle-ci ⇢ *Article L.551-2 du Code général de la fonction publique*

4/ L'indemnité de départ volontaire

4-1/ LES BENEFICIAIRES :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée

4-2/ LES CONDITIONS :

- L'emploi de l'agent doit faire l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation de service (ex : transfert de compétence, fusion de collectivités territoriales, réorganisation complète d'un service, etc.)

- L'emploi de l'agent doit appartenir aux services, cadres d'emplois et aux grades concernés par l'opération de restructuration de service et déterminés par une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

- L'agent ne peut en bénéficier s'il ouvre des droits à pension dans les 5 ans qui suivent l'attribution de l'indemnité

- L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature

- L'agent doit présenter une démission qui sera acceptée par l'autorité territoriale

4-3/ LA PROCEDURE

- Avis du Comité social territorial

- Délibération de l'organe délibérant (conseil municipal, syndical, communautaire, métropolitain, d'administration) qui :

  - Instaure l'indemnité de départ volontaire dans la collectivité territoriale ou l'établissement
  - Fixe les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par une restructuration de service et l'indemnité.
  - Fixe les conditions d'attribution
  - Fixe le montant de l'indemnité, modulé le cas échéant en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration dans la limite d'une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

- Arrêté d'attribution signé de l'autorité territoriale

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

A NOTER : « *L'agent qui, dans les cinq années suivant sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière est tenu de rembourser à la collectivité ou à l'établissement public qui a versé l'indemnité de départ volontaire, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de cette indemnité.* »

⇢ *Décret n°2009-1594 du 18.12.2009* instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale

L'administration n'est pas tenue de fournir un certificat de travail et un solde de tout compte. Cependant, ces documents peuvent vous être délivrés sur demande.

5/ Les droits à congés

Une *réponse à une question écrite n°47158* rappelle qu'« *en cas de démission, les congés sont donc pris avant la date d'effet de la démission. Sinon, ils sont perdus et ne donnent pas droit à un quelconque paiement.* »

Dans ces conditions :

- L'agent doit prendre ses congés annuels avant son départ.
- L'agent bénéficie de ses congés annuels calculés au prorata des services accomplis et des jours accumulés sur son compte épargne temps
- L'agent ne bénéfice d'aucune indemnité de congés annuels non pris. *L'article 5 du décret n°88-145 du 15.02.1988* n'est pas applicable à la démission. Ainsi, les congés qui ne sont pas pris par l'agent ou qui lui sont refusés dans l'intérêt du service sont perdus.

6/ Les droits à pension (retraite)

- Si l'agent a acquis un droit à pension, il peut demander la liquidation de sa pension auprès de sa ou ses caisses de retraite
- Si l'agent n'a pas acquis un droit à pension, 3 situations se présentent :
  - Le fonctionnaire qui a cotisé au moins 2 ans à la CNRACL conserve un droit à pension auprès de cette caisse.
  - Le fonctionnaire qui a cotisé moins de 2 ans à la CNRACL, est rétabli dans ses droits au régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC par sa collectivité territoriale ou son établissement public.
    ⇢ *Article L.65 du Code des pensions civiles et militaires de retraite*
  - Le contractuel conserve un droit à pension auprès de l'IRCANTEC.

En tout état de cause, l'ensemble des services accomplis par le fonctionnaire au cours d'une ou de plusieurs carrières est pris en compte pour le calcul de sa pension.

« Le fonctionnaire civil ou le militaire qui, ayant quitté le service sans droit à pension ou à solde de réforme, a été remis en activité, soit dans une administration publique, soit dans l'armée, soit dans une des administrations visées à l'article L. 5, bénéficie pour la retraite de la totalité des services qu'il a rendus tant à l'Etat qu'à ces administrations. »
⇢ *Article L.66 du code des pensions civiles et militaires de retraite*.

7/ Le droit au chômage

La démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage car elle n'est pas considérée comme une perte involontaire d'emploi. Cependant, l'allocation pour perte d'emploi peut être versée aux agents démissionnaires pour un motif reconnu légitime. A cet égard, le Conseil d'Etat a toujours admis le principe de l'indemnisation des démissions lorsque celles-ci sont assimilables à des pertes involontaires d'emploi

Exemple : *« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X..., moniteur d'éducation physique titulaire, qui était employé par la commune de Creutzwald, en Moselle, depuis le 4 octobre 1984 et résidait dans cette commune avec son épouse, a démissionné de la fonction publique territoriale le 1er février 1989 au motif qu'il devait changer de résidence et s'installer à Porto-Vecchio, en Corse, pour suivre son épouse qui allait exercer un nouvel emploi dans cette commune ; qu'eu égard à l'éloignement du nouveau lieu de travail de son épouse, M. X... a pu légitimement estimer qu'il ne pouvait conserver son emploi dans la commune de Creutzwald ; qu'il suit de là que, contrairement à ce que soutient cette commune, et alors même que M. X... aurait pu, en vertu des dispositions de l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 24 du décret du 13 janvier 1986 susvisés, quitter son emploi et être placé de droit, à sa demande, en position de disponibilité pour suivre son épouse, M. X... a démissionné de ses fonctions pour un motif légitime au sens des dispositions sus rappelées du régime de l'assurance-chômage »*
⇢ *CE, 8 juin 2001, n° 181603 Commune de Creutzwald*

Il appartient à la seule autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les motifs de cette démission permettent d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi

« Considérant toutefois que, s'agissant de la démission d'un agent public, il appartient à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les motifs de cette démission permettent d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi » ⇢ *CE 01.10.2001, n°215499, Commune de Bouc-Bel-Air*

8/ Le recrutement dans un nouvel emploi

8-1/ LE RECRUTEMENT DANS UN EMPLOI PUBLIC

- La réinscription sur une liste d'aptitude

Un fonctionnaire stagiaire qui démissionne ne peut être réinscrit sur la liste d'aptitude. Le fonctionnaire qui a été radié des cadres pour démission qui souhaite ultérieurement occuper un emploi dans la fonction publique doit repasser un concours ou être recruté en tant que contractuel.

- Le recrutement sous contrat

Le recrutement sur un contrat sera soumis aux dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

8-2/ LE RECRUTEMENT DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVE

L'agent démissionnaire peut occuper un emploi du secteur privé sans restriction.

Néanmoins, il demeure soumis aux obligations déontologiques de l'agent public. A ce titre,

« L'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée pour l'application du premier alinéa.
Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public 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. »
→ *Article L.124-4 du Code général de la fonction publique*

« Lorsque la demande prévue au premier alinéa de l'article L. 124-4 émane d'un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. A défaut, l'agent peut également saisir la Haute Autorité. »
→ *Article L.124-5 du Code général de la fonction publique*

« Les emplois mentionnés à l'article L. 124-5 justifiant que l'autorité hiérarchique soumette à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique la demande d'exercice d'une activité privée lucrative présentée par un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un tel emploi sont les suivants :
1° Les emplois mentionnés à la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du présent titre ; »
→ *Article R.124-29 du Code général de la fonction publique*

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements, ces emplois sont ceux mentionnés à l'article R.122-6 du Code général de la fonction publique :

Les emplois des collectivités territoriales et des établissements mentionnés à l'article L. 4 justifiant la transmission d'une déclaration d'intérêts sont les suivants :
1° Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements ;
2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants ;
3° Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
4° Directeur général et directeur général adjoint :
a) Des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
b) Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
c) Des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
d) Du Centre national de la fonction publique territoriale mentionné à l'article L. 451-1 ;
e) Des centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles L. 452-3 et L. 452-4 ;
f) Des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

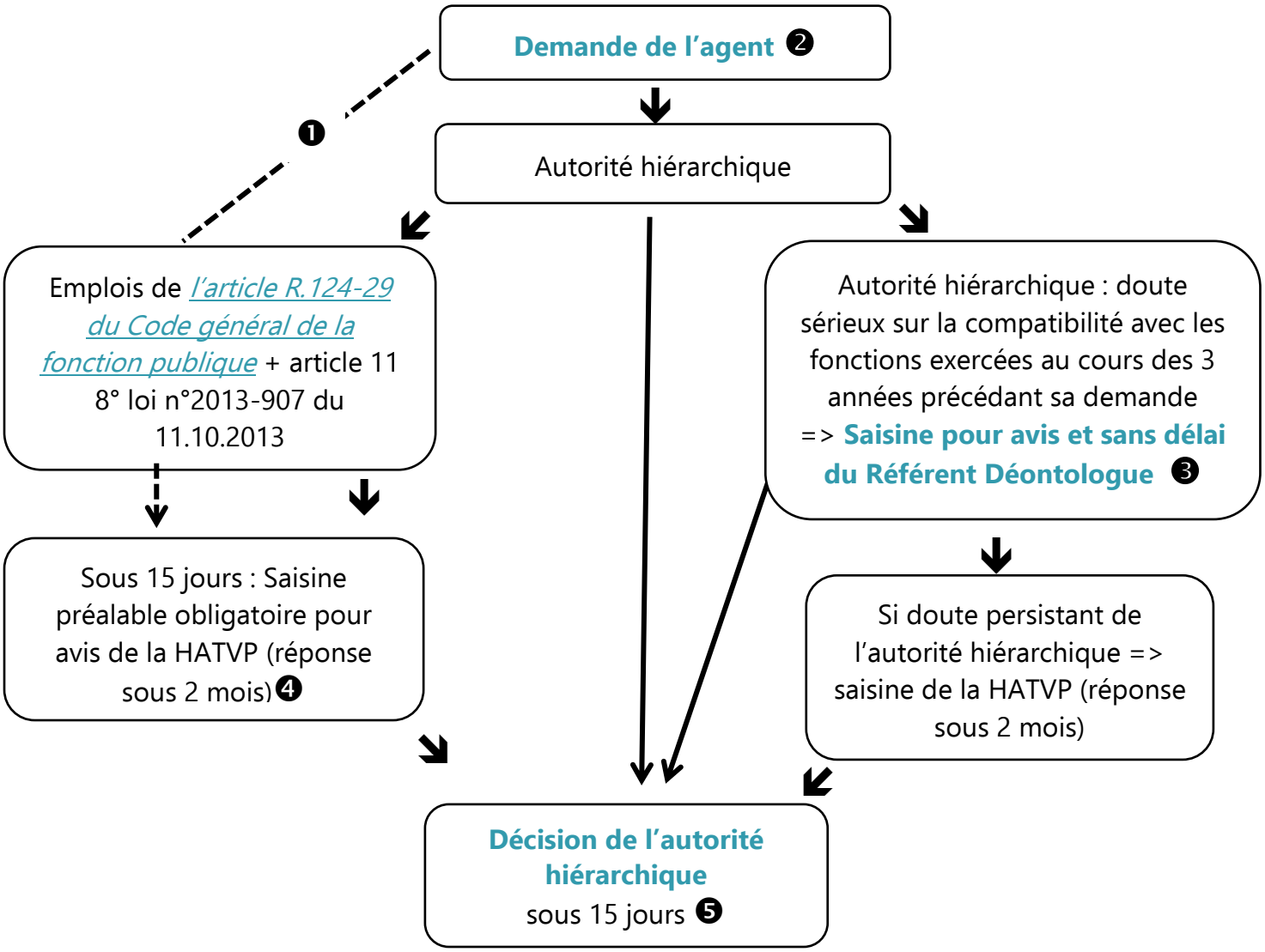
g) Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
5° Directeur :
a) De délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
b) De caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
6° Directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5° du présent article, assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains fonctionnaires territoriaux ;
7° A la ville de Paris :
a) Les emplois mentionnés aux deuxième à quatrième alinéas de l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et aux I et II de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris ;
b) Directeur du crédit municipal de la ville de Paris ;
c) Directeur général de l'Ecole supérieure de physique et de chimie industrielle de la ville de Paris ;
d) Directeur de l'Ecole des ingénieurs de la ville de Paris ;
e) Directeur général de l'Etablissement public Paris Musées ;
f) Directeur du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
g) Inspecteurs et inspecteurs généraux de la ville de Paris ;
8° Emplois correspondant à l'exercice des fonctions de référent déontologue prévues à l'article L. 124-2.
Pour les emplois mentionnés aux 3° à 5° du présent article, l'assimilation d'un établissement public à une commune se fait selon les critères prévus par l'article 1er du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

« Lorsque la demande d'autorisation d'exercice d'une activité privée émane d'un agent public occupant un emploi n'entrant pas dans le champ de l'article R. 124-29 du présent code, l'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître toute obligation déontologique mentionnée aux dispositions législatives du titre II du présent livre ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal. L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée. Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci. »
→ *Article R.124-35 du Code général de la fonction publique*

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.
La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois imparti à l'administration pour se prononcer sur la demande de l'agent en application des dispositions de l'article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration.
Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité. La saisine suspend le délai prévu à l'article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration.
Cette saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue. »
→ *Article R.124-37 du Code général de la fonction publique*

⇢ Cf. schéma explicatif page suivante :

LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE



Légende :

❶ À défaut de saisine par l'autorité hiérarchique sous 15 jours

❷ Suppression délai de 3 mois

❸ Suppression saisine obligatoire commission déontologie - HATVP + Pas de suspension du délai de 2 mois

❹ Suspension du délai de 2 mois de réponse

❺ Si refus, pas de passage en CAP

LICENCE OUVERTE OPEN LICENCE

Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour