

FONCTION PUBLIQUE

Comment gérer la démission d'un fonctionnaire

Auteur associé | Actu juridique | Fiches de droit pratique | France | Toute l'actu RH | Publié le 08/04/2026

La démission de l'agent titulaire répond à des règles strictes. Elle doit prendre la forme d'une demande écrite traduisant sans ambiguïté sa volonté de démissionner et elle ne pourra prendre effet qu'après avoir été expressément acceptée par l'autorité territoriale dans un délai d'un mois au plus. Enfin, la démission emporte, de manière définitive, la radiation des cadres du fonctionnaire.



[1]

Vérifier le caractère non équivoque de la démission

Si elle est loin d'être la plus fréquente, la démission prévue par les articles L.551-1 ^[2] et L.551-2 ^[3] du code général de la fonction publique (CGFP) n'en est pas moins l'une des modalités de cessation définitive de fonctions des agents titulaires qu'il convient de connaître. Ces dispositions prévoient qu'elle ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent « marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions ». Assez logiquement d'ailleurs, au regard des conséquences radicales d'une telle décision.

Aucun formalisme de transmission particulier n'est imposé, un courriel ou une lettre simple pouvant suffire, même si ce dernier procédé ne facilite pas le décompte des délais ⁽¹⁾ ^[4]. Mais peu importe la forme choisie, l'écrit de l'agent ne doit laisser aucun doute quant à sa volonté de quitter définitivement la fonction publique, et non simplement sa collectivité, par exemple, ou ses fonctions. Et il appartient à l'administration de s'en assurer, à peine de voir sa décision de radiation des cadres en découlant annulée et sa responsabilité engagée en cas de contentieux.

À titre d'illustration, il a été considéré qu'une commune ne pouvait régulièrement radier des cadres l'un de ses agents, qui avait quitté le service muni de tous ses effets personnels, en affirmant à ses collègues démissionner et avait adressé par la suite des arrêtés de travail, au motif qu'il avait oralement donné sa démission sans avoir « cherché à s'assurer, entre le 26 janvier 2012 et le 7 février 2012, de l'intention réelle de son agent quant à une démission » ⁽²⁾ ^[5].

Il en va de même s'agissant de la démission d'une agente qui, « compte tenu des termes de cette lettre et de la situation de très forte tension régnant au sein de l'établissement à l'époque où celle-ci a été rédigée, [...] doit être regardée comme ayant seulement entendu être déchargée de ses responsabilités de directrice dudit établissement et non être radiée du cadre d'emplois auquel elle appartient » ⁽³⁾ ^[6].

Soulignons encore qu'une demande de départ d'un commun accord ou de rupture conventionnelle ne peut être assimilée par l'administration à une démission, même si les conditions de ce dernier dispositif ne sont pas

remplies ⁽⁴⁾ ^[7]. En pratique, il peut être opportun d'accuser réception de la demande de l'agent par écrit, en lui rappelant les conséquences de la démission et, le cas échéant, en lui demandant de confirmer son souhait.

S'assurer du consentement éclairé de l'agent

Dans le même sens, l'autorité territoriale ne saurait accepter la démission d'un fonctionnaire dont le consentement aurait été vicié. Il apparaît alors nécessaire, pour limiter tout aléa juridique sur ce point, d'être particulièrement attentif au contexte dans lequel intervient la demande de démission, lequel a, dans ce cadre, toute son importance, notamment en cas de situation de conflit avec l'intéressé.

Le juge administratif s'assure en effet que la démission n'est pas intervenue sous la contrainte. Tel est, par exemple, le cas de la démission dont il est démontré qu'elle a été présentée à la demande de sa hiérarchie et sous la menace de poursuites disciplinaires et pénales ⁽⁵⁾ ^[8]. Par ailleurs, aucune disposition n'empêche l'administration d'accepter la démission d'un fonctionnaire alors qu'il est en congé de maladie. Sauf à ce que sa pathologie le prive totalement de son discernement, ce qu'il devra toutefois être à même d'établir matériellement et pas seulement d'alléguer.

Ainsi, pour une illustration, le juge a considéré que n'était pas viciée la démission donnée par un agent, de façon impulsive, dans une période de mal-être révélée selon lui par un certificat médical évoquant des symptômes anxiodépressifs sévères, le syndrome dépressif de l'intéressé n'ayant été diagnostiqué qu'un an et demi après sa démission ⁽⁶⁾ ^[9].

Ces points de vigilance doivent être gardés en tête lors de l'examen d'une demande de démission afin, le cas échéant, de conserver une trace des éléments utiles pour se prémunir d'un éventuel contentieux.

Respecter la procédure et les délais

Eu égard, là encore, à ses conséquences radicales, la démission répond à des conditions procédurales et de délais particulières. Spécialement, pour devenir effective, elle doit nécessairement être acceptée par l'autorité territoriale. Cette dernière dispose d'un délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de démission pour se prononcer. En cas d'acceptation, il lui appartiendra également de fixer la date d'effet de la démission en tenant compte, certes, de la demande de l'agent, qui peut par exemple solliciter un départ différé pour solder ses congés annuels ou, à l'inverse, souhaiter un départ rapide pour rejoindre un autre emploi, mais également des nécessités du service (CGFP, art. L.551-2 ^[3]). Étant noté qu'un tel départ ne pourra en revanche revêtir un caractère rétroactif et prendre effet à une date antérieure à son prononcé.

Si une telle hypothèse se rencontre rarement dans les faits, et c'est de bon sens, la collectivité ou l'établissement employeur peut aussi, dans l'intérêt du service, refuser ladite démission ⁽⁷⁾ ^[10]. Elle devra alors motiver en droit et en fait sa décision et justifier matériellement du motif invoqué. L'agent peut, dans un tel cas, saisir la commission administrative paritaire (CAP), qui rendra un avis motivé à destination de l'autorité territoriale (CGFP, art. R.263-10 ^[11]). Ceci étant, on soulignera que tant que sa demande de démission n'a pas été acceptée, l'agent peut toujours la retirer, faisant alors obstacle à ce qu'il puisse être radié des cadres. Une telle rétractation peut se faire par tout moyen, le juge ayant validé, par exemple, celle formulée lors d'un simple appel téléphonique ⁽⁸⁾ ^[12].

Que se passe-t-il en cas d'absence de réponse de l'administration dans le délai d'un mois ? Contrairement aux règles habituelles, son silence ne vaut ni rejet ni acceptation : une fois le délai écoulé, la demande de démission est considérée comme caduque. En d'autres termes, l'administration « se trouve dessaisie de l'offre de démission à l'expiration de ce délai, dont le respect constitue une garantie pour le fonctionnaire » ⁽⁹⁾ ^[13]. En tout état de cause, l'article L.551-2 du CGFP ^[3] rappelle que le fonctionnaire ne peut cesser ses fonctions avant l'acceptation

de sa démission par l'autorité territoriale et la date de cessation d'activité fixée par cette dernière, à peine d'encourir une sanction disciplinaire ainsi qu'une retenue sur traitement.

Connaître les conséquences de la démission

Si la demande de démission est acceptée par la collectivité, celle-ci est irrévocable : l'agent ne pourra plus revenir sur sa décision. La démission entraîne alors la radiation des cadres de l'agent, qui perd sa qualité de fonctionnaire et les droits afférents au statut. La cessation de fonctions devient effective à la date fixée.

Pour autant, l'ancien fonctionnaire ne s'en trouve pas délié de toutes obligations, notamment déontologiques. Ainsi doit-il, dans les trois ans suivant son départ, saisir à titre préalable son ancienne administration de toute activité privée lucrative qu'il envisagerait d'exercer afin d'en apprécier la compatibilité avec les fonctions publiques précédemment occupées (CGFP, art. L.124-4 ^[14]). On soulignera encore que l'acceptation d'une démission par la collectivité ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire en raison de faits qui n'auraient été révélés à l'administration qu'après son intervention (CGFP, art. L.551-2 ^[3]).

Enfin, rien ne fait obstacle à ce que l'agent démissionnaire puisse être à nouveau recruté dans l'une des trois fonctions publiques, y compris sa précédente collectivité, en qualité d'agent contractuel ou titulaire, le cas échéant après avoir repassé un concours. Mais son ancienneté ne sera alors pas reprise ⁽¹⁰⁾ ^[15]. Ceci étant, d'un point de vue financier, la démission n'implique pas de versement d'une indemnité de licenciement.

Néanmoins, lorsqu'elle se justifie par le fait que son poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une réorganisation du service, elle peut potentiellement donner lieu à l'octroi de l'indemnité de départ volontaire, prévue par le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 ^[16]. Ce qui suppose toutefois que l'organe délibérant l'ait instituée par délibération et que l'agent en satisfasse les conditions d'octroi. Par ailleurs, par principe, la démission n'ouvre pas droit aux allocations d'aide au retour à l'emploi dès lors qu'elle ne s'analyse pas en une perte involontaire d'emploi, condition sine qua non d'une telle attribution. Sauf à ce que cette démission repose sur un motif considéré comme légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance chômage (changement de résidence à la suite d'un mariage ou d'un Pacs, pour suivre son conjoint à la suite d'un changement d'emploi et de lieu de résidence, projet de reconversion...) ⁽¹¹⁾ ^[17].

L'agent n'entrant pas dans le champ de ces exceptions peut toutefois demander un réexamen de sa situation au terme d'un délai de carence de cent vingt et un jours après sa radiation des cadres.

POUR ALLER PLUS LOIN

- La démission des agents territoriaux en 10 questions
- Pour le juge, un agent doit y réfléchir à deux fois avant de démissionner