

# LA DÉMISSION DU CONTRACTUEL

## ***De quoi s'agit-il ?***

S'il est permis au contractuel de démissionner, il doit respecter un certain formalisme pour que cette démission soit effective.

## ***Qui est concerné ?***

L'ensemble des contractuels de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).

## ***Quel formalisme de la demande ?***

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

Le contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois de services ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à 2 ans.

Pour la détermination de la durée de ce 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 précédente démission de l'agent.

Dans un arrêt du 12 décembre 2008, n° 296099, le Conseil d'État apporte 2 précisions sur ce préavis :

- La fin des fonctions et de la rémunération ne peut intervenir avant le terme de ce préavis, qui s'impose à l'agent, même s'il n'en a pas fait mention dans sa lettre de démission, et sans qu'il ait à en demander le bénéfice ;
- Le délai de préavis débute le 1er jour suivant celui de la notification de la lettre de démission.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont :

- Les congés annuels ;
- Les congés pour formation ;
- Les congés de représentation et liés aux activités civiques ;
- Tous les congés liés aux charges parentales ;
- Les congés de maladie et de grave maladie ;
- Les congés faisant suite à accident du travail et à une maladie professionnelle ;
- Le congé de présence parentale ;

- Le congé de solidarité familiale ;
- Le congé de proche aidant ;
- Les congés sans rémunération à l'occasion de certains événements familiaux.

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

**À noter :** tous les congés font, ou feront prochainement, l'objet de fiches spécifiques.

### ***Quelles conséquences sur le contrat ?***

À l'expiration du délai réglementaire de préavis, évoqué précédemment, et qui s'applique de plein droit, il est mis fin aux fonctions et à la rémunération de l'intéressé.

En cas de démission, l'agent n'a droit ni au versement de l'indemnité de licenciement, ni aux allocations chômage, la démission n'étant pas considérée comme une perte involontaire d'emploi.

**À noter :** la perte involontaire d'emploi et l'allocation d'aide au retour à l'emploi feront prochainement l'objet de fiches spécifiques.

#### ***Texte en vigueur :***

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : [article 48](#) ;

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : [article 39](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : [article 45-1](#).