



JUIN 2025

Peut-on refuser la démission d'un agent ? 2

Peut-on verser une indemnité de départ à la retraite aux fonctionnaires territoriaux ?..... 3

Peut-on refuser la démission d'un agent ?

OUI, la démission d'un agent est strictement régulée par le Code général de la fonction publique (article L. 523-1 du CGFP).

Contrairement au secteur privé, où une démission prend souvent effet dès sa notification, celle d'un fonctionnaire territorial ne devient effective **qu'après acceptation explicite de l'autorité compétente**.

- **La procédure détaillée de démission**

Tout agent territorial souhaitant quitter ses fonctions doit adresser une demande écrite et motivée à l'autorité territoriale. Cette démarche enclenche un processus administratif rigoureux au terme duquel l'autorité doit clairement se prononcer sur la demande, acceptant ou refusant la démission.

- **Fondement légal du refus de démission**

Si l'autorité territoriale dispose effectivement du pouvoir d'accepter ou de rejeter une demande de démission, cette décision ne peut être arbitraire. Comme l'a récemment rappelé le Tribunal Administratif de Nancy dans sa décision du 13 mai 2025 (**TA Nancy, n°2302575**), un refus doit impérativement s'appuyer sur des motifs précis, objectifs et explicitement démontrés. Il est crucial de prouver de manière concrète que le départ de l'agent entraînerait un préjudice important pour le bon fonctionnement du service ou porterait atteinte à l'intérêt général.

- **Critères indispensables pour justifier un refus**

Pour qu'un refus soit juridiquement fondé, il doit respecter deux critères essentiels :

1. Preuve claire de la nécessité du service : il est impératif d'illustrer précisément que l'agent exerce une mission indispensable dont la vacance immédiate compromettrait sérieusement les missions du service.

2. Inexistence avérée de solutions alternatives immédiates : l'autorité doit également démontrer l'absence de solutions alternatives réalistes, telles que le recrutement temporaire, la réorganisation interne ou une délégation provisoire de fonctions.

- **Risques d'un refus insuffisamment motivé**

Un refus de démission jugé insuffisamment motivé ou arbitraire peut être contesté devant les tribunaux administratifs. Cette contestation peut entraîner l'annulation de la décision et exposer l'administration à des procédures judiciaires et administratives lourdes.

- **Conseils pratiques et prévention des litiges**

Le refus d'une démission restant une mesure exceptionnelle, les collectivités territoriales doivent être extrêmement vigilantes et méthodiques dans la prise de décision. Il est fortement recommandé de :

- Expliquer précisément et explicitement les motifs d'un éventuel refus ;
- Constituer un dossier solide prouvant la nécessité impérieuse de conserver l'agent ;
- Explorer systématiquement toutes les alternatives envisageables en amont.

Cette rigueur administrative permet de préserver efficacement les intérêts des collectivités tout en garantissant la continuité et la qualité du service public.

- [Sous notre site : espace abonnés > GRH > Index > Démission](#)

Peut-on verser une indemnité de départ à la retraite aux fonctionnaires territoriaux ?

NON, [La réponse ministérielle n° 01222 du 22 mai 2025 apporte une clarification précieuse sur ce point.](#)

Un cadre juridique rigoureux et limitatif

En vertu de l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique, la rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose exclusivement :

- du traitement indiciaire,
- de l'indemnité de résidence,
- du supplément familial de traitement (SFT),
- et des primes et indemnités prévues par des dispositions législatives ou réglementaires.

L'article L.714-11 du même code introduit une dérogation stricte : seuls les avantages collectivement acquis avant la loi du 26 janvier 1984 peuvent être maintenus. En l'absence de fondement juridique explicite, aucune collectivité ne peut créer ou verser une indemnité de départ à la retraite.

Une position réaffirmée par [la réponse ministérielle du 22 mai 2025](#)

Le Gouvernement, par la [réponse à la question écrite n° 01222](#), rappelle *qu'"aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique"*. Toute initiative locale allant en ce sens serait donc illégale et constituerait un manquement aux principes budgétaires et de l'unité du statut de la fonction publique.

Une collectivité qui accorderait une telle prime s'exposerait à des conséquences lourdes :

- signalement par la chambre régionale des comptes,
- recours contentieux d'autres agents ou contribuables,
- remise en cause de la validité du paiement.

Un levier existant : le CIA du RIFSEEP

Face à l'impossibilité de verser une prime de départ spécifique, les employeurs territoriaux peuvent recourir à un dispositif légal : le complément indemnitaire annuel (CIA), composante du RIFSEEP. Ce dernier permet de valoriser :

- l'engagement professionnel,
- l'investissement personnel,
- et la contribution au collectif de travail.

Dans la pratique, un CIA majoré peut être attribué à un agent en fin de carrière, à condition que cette décision repose sur des critères objectifs, préalablement définis dans le cadre réglementaire local. Il ne s'agit pas d'une prime de départ déguisée, mais d'une reconnaissance de la qualité du service rendu, conforme à la réglementation.

- [Espace abonnés](#) > [GRH](#) > [Index](#) > [RIFSEEP](#)