

REFERENCES JURIDIQUES

- [Articles L544-1 à L544-7](#) du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- [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.

La présente fiche a pour objet de présenter la procédure et règles à respecter en cas de volonté de l'autorité territoriale de mettre fin au détachement sur emploi fonctionnel de l'un de ses agents.

Cette procédure, dorénavant prévue par l'article L544-4 du Code Général de la Fonction Publique (anciennement prévue par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) trouve à s'appliquer aussi bien en cas de fin anticipée à l'initiative de l'employeur, qu'en cas de souhait de ce dernier de ne pas renouveler ce détachement à son terme.

En effet, conformément aux dispositions de l'article 4-1 du décret 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 l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents occupant des emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions dudit article 53. »*

La présente fiche a été actualisée afin de tenir compte des dernières évolutions légales et réglementaires, notamment issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de la dates des élections municipales de 2020, mais également de l'entrée en vigueur du CGFP.

LES FONCTIONNAIRES CONCERNES

Ces dispositions s'appliquent aux emplois (cf. article L412-6 du CGFP) :

- de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale ;
- de directeur général et directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris, Lyon ou Marseille, sur proposition du maire d'arrondissement
- de directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

DELAIS A RESPECTER

L'article L544-1 du CGFP prévoit deux délais intangibles et cumulatifs

- **Une décharge de fonction impossible dans les 6 mois suivants la désignation de l'autorité territoriale ou la nomination de l'agent.**

L'article L544-1 du CGFP dispose qu'« Il ne peut être mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux 1° à 8° de l'article L. 412-6 **qu'après un délai de six mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.** »

La jurisprudence a pu préciser cette disposition en indiquant notamment que la notion de désignation de l'autorité territoriale devait s'entendre y compris en cas de réélection du maire sortant (CE n° 279502 du 21 juillet 2006).

De même, si la haute juridiction a admis la possibilité d'anticiper ce délai de 6 mois pour préparer la décision au regard de la procédure (CE n° 337122 du 23 novembre 2011, *Commune de Courpière*), la formalisation de la décision (arrêté individuel) ne peut être prise durant cette période (CAA Nancy n° 02NC00302 du 3 février 2005).

- **Une date de fin de fonction obligatoirement fixée le 1^{er} jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante**

L'article L544-1 du CGFP prévoit également que « La fin de fonctions de l'intéressé prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. »

Il n'est donc **pas possible de fixer librement une date**, celle-ci étant liée à la date retenue pour l'information de l'assemblée délibérante et **la décharge ayant donc obligatoirement lieu un 1^{er} du mois.**

Ex 1 : En cas de volonté de décharger de fonctions un agent au 1^{er} septembre, l'information de l'assemblée délibérante devra obligatoirement se faire entre le 1^{er} et le 30 juin qui précède.

Ex 2 : En cas de volonté de décharger de fonctions un agent au 1^{er} janvier, l'information de l'assemblée délibérante devra obligatoirement se faire entre le 1^{er} et le 31 octobre qui précède.

Le cas échéant, ce délai se cumule avec celui des 6 mois indiqué précédemment suite à la nomination de l'agent ou de l'autorité territoriale.

Ainsi :

- **Pour les communes dont le conseil a été installé entre le 23 et le 28 mai 2020 (élection au 1^{er} tour) :**
Il ne peut être mis fin aux fonctions de l'emploi fonctionnel avant une date comprise entre le 23 et 28 novembre 2020 (délai de 6 mois).
Dès lors, la fin de fonctions pourra intervenir au plus tôt au 1^{er} décembre 2020 en cas d'information de l'assemblée délibérante entre le 1^{er} et le 30 septembre 2020 (délai information du conseil municipal).
- **Pour les communes dont le conseil a été installé entre le 3 et le 5 juillet 2020 (élection au 2nd tour) :**
Il ne peut être mis fin aux fonctions de l'emploi fonctionnel avant une date comprise entre le 3 et le 5 janvier 2021 (délai de 6 mois).
Dès lors, la fin de fonctions pourra intervenir au plus tôt au 1^{er} février 2021 en cas d'information de l'assemblée délibérante entre le 1^{er} et le 30 novembre 2020 (délai information du conseil municipal).

PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

Conformément à l'article L544-1 précité, « (...) sa fin de fonctions ne peut intervenir que dans les conditions suivantes :

1° Elle est précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale ;

2° Elle fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion. »

La décision de mettre fin aux fonctions ne nécessite donc ni avis, ni information de la commission administrative paritaire (CAA Paris, 11/07/2001, n°99PA00945)

La procédure prévoit donc 4 étapes, à respecter dans l'ordre suivant :

1. Un entretien préalable

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, il convient de veiller à respecter les droits de la défense de l'agent à savoir la communication de son dossier administratif, la possibilité pour lui de présenter des observations et de se faire assister de la (ou les) personne(s) de son choix, ces droits devant être rappelés dans la convocation de l'agent à l'entretien (CAA Bordeaux n° 00BX00354 du 22 juin 2004).

Aucun délai de convocation n'est prévu par la loi du 26 janvier 1984. Toutefois, afin d'éviter tout vice de procédure, il est recommandé :

- de laisser un délai suffisant entre la convocation à l'entretien et la tenue de celui-ci, notamment afin de respecter les droits de la défense précités
- de veiller à ce que l'entretien n'ait pas lieu trop en amont de l'information de l'assemblée délibérante.

Il est de jurisprudence constante qu'il ne doit exister aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien, afin de permettre à l'agent de préparer sa défense (CE n° 345037 du 22 juillet 2011). La convocation doit ainsi faire état de ce qui est reproché à l'agent.

Aucune formalité particulière n'est prévue quant à la tenue de l'entretien. Le juge administratif a toutefois considéré que l'entretien doit être mené par l'autorité territoriale elle-même et ne peut être délégué à un agent de ses services (CE n° 367007 du 16 décembre 2013).

2. une information de l'Assemblée délibérante

Comme indiqué précédemment, **l'information de l'assemblée délibérante déterminera la date d'effet de la décharge de fonction, qui sera fixée au 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant la date d'information.**

Il conviendra donc d'être prudent quant à cette date en fonction de la date de fin de détachement souhaitée.

3. Une information du Centre de Gestion (ou du CNFPT pour les agents titulaires d'un grade relevant de la catégorie A+)

Aucun délai n'est prévu par le CGFP.

Pour le juge administratif, une notification tardive au CNFPT ou au centre de gestion est dépourvue d'influence sur la légalité de l'arrêté de fin de détachement (CAA Paris n° 01PA02627 du 08 novembre 2004).

Il reste toutefois conseillé d'effectuer celle-ci dans la continuité de l'information de l'assemblée délibérante, ou une fois l'arrêté individuel pris.

4. La signature et la notification d'un arrêté de fin de détachement

La finalisation de la procédure nécessitera la **prise d'un arrêté individuel notifiant à l'agent sa décharge de fonction.**

Cet arrêté n'a pas à être transmis au contrôle de légalité.

Il conviendra de faire en sorte que cet arrêté de fin de détachement soit notifié à l'agent avant la date de fin de détachement prévue sous peine d'annulation (principe de non-rétroactivité de l'acte administratif).

Toutefois, comme indiqué, il conviendra le cas échéant de veiller à ce que cet arrêt ne soit pas pris avant l'expiration du délai de 6 mois précité, prévu par l'article L 544-1 du CGFP (CAA Nancy n° 02NC00302 du 3 février 2005 précité).

L'arrêté doit être **obligatoirement motivé**, l'absence de motivation de la décharge de fonctions entraînant l'annulation de la décision par le juge (CE n° 119805 du 03 mai 1993).

Selon le Conseil d'Etat, les considérations de droit et de fait (motivation) doivent être rapportées dans des termes suffisamment précis pour que soit remplie l'obligation de motivation (CE n° 337122 du 23 novembre 2011 précitée).

Il conviendra donc d'étayer toute motivation, que celle-ci soit sur la base de l'intérêt du service ou de la perte de confiance, par des faits matériels.

DROITS DE L'AGENT

- **La possibilité de conclure un protocole dans les 6 mois suivant la nomination de l'agent ou de l'autorité territoriale, permettant à l'agent de mobiliser les moyens de la collectivité en vue de la recherche d'une nouvelle affectation**

Issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'article L544-3 du CGFP prévoit que :

« Pendant le délai de six mois mentionné aux articles L. 544-1 et L. 544-2, l'autorité territoriale permet au fonctionnaire concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition.

Ce protocole, qui prend acte du principe de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel, porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.»

- **Situation de l'agent à la date de fin de détachement sur emploi fonctionnel**

Lorsque l'agent occupe son emploi fonctionnel dans sa collectivité d'origine, deux hypothèses sont possibles :

- **Il existe un emploi vacant correspondant au grade de l'agent dans les effectifs de la commune**

L'agent doit alors être réintégré dans son grade d'origine et affecté sur cet emploi : l'agent ne dispose d'aucun choix.

Tout emploi budgétaire vacant correspondant à son grade, et donc figurant au tableau des effectifs à la date de décharge de fonction, devrait ainsi permettre sa réintégration.

Dans le cas où la collectivité ne propose pas d'emploi vacant existant, elle commet une faute ouvrant un droit à réparation au fonctionnaire (CAA Marseille n° 96MA01185 du 15 juin 1999).

- **Il n'existe pas d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent à la date de sa décharge de fonction**

L'agent dispose de 4 solutions, sa décision s'imposant à la collectivité. Celles-ci sont prévues par l'article L544-4 du CGFP.

Ainsi il peut :

1. Demander à être placé en surnombre

Durant cette période d'une durée maximum d'un an, l'agent est considéré comme étant en activité et continue d'être rémunéré sur son grade d'origine (à l'exception des primes liées à l'exercice effectif des fonctions le cas échéant) et tout emploi vacant correspondant à son grade doit lui être proposé en priorité.

Conformément aux dispositions de [l'article L542-8](#) du CGFP, l'agent déchargé de fonction peut demander à écourter la période de surnombre, celle-ci prenant alors fin le 1^{er} jour du troisième mois suivant sa demande.

A l'issue de la période de surnombre, l'agent est alors pris en charge par le centre de gestion dans les conditions prévues par les articles 97 et 97 bis de la loi 84-53.

Durant cette période, la collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel devra verser au CDG, lorsque celle-ci est obligatoirement affiliée à l'établissement, une cotisation égale :

- pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.
- à une fois ce montant, pendant la troisième année,
- et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

2. Demander à être directement pris en charge par le CNFPT ou le CDG

Les conséquences seront les mêmes qu'en cas de prise en charge suite à période de maintien en surnombre.

3. Demander à bénéficier d'un congé spécial de droit

Il s'agit d'une procédure de cessation définitive de fonctions où l'agent libère son poste budgétaire, alors qu'il n'est pas encore admis à la retraite et demeure à la charge de la collectivité qui l'employait.

La demande de l'agent peut intervenir soit au moment de la fin de détachement, soit durant la période de maintien en surnombre ou soit pendant la prise en charge par le centre de gestion (article 7 du décret 88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles L544-11 à L544-16 du CGFP).

Pour pouvoir en bénéficier, l'agent qui en fait la demande doit compter au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension, est à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Par dérogation au congé spécial de droit commun, il n'est pas nécessaire que l'agent occupe son emploi fonctionnel depuis deux ans au moins et ce congé peut lui être accordé quand bien même un fonctionnaire de la collectivité bénéficierait déjà d'un congé spécial.

La durée maximale du congé spécial est de 5 ans (article L544-14 du CGFP).

Durant cette période, la rémunération de l'agent en congé spécial sera constituée en référence au traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. Il semble que celle-ci devrait donc être déterminée par rapport à l'indice détenu par l'agent dans son cadre d'emplois et non par l'indice détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé (RM QE n° [88270](#) du 7.6.2016).

Le temps passé en congé spécial est pris en compte dans la constitution du droit et pour la liquidation de la pension.

Ayant cessé définitivement ses fonctions, le fonctionnaire placé en congé spécial ne peut plus bénéficier d'avancement.

4. Demander le bénéfice d'une indemnité de licenciement

Dans ce cas, l'agent rompt alors tout lien avec la fonction publique territoriale et sera radié des cadres.

Cette solution doit être sollicitée par le fonctionnaire dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à ses fonctions. Dans le cas contraire, l'agent serait pris en charge par le centre de gestion (cf. précédemment) conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret 88-614 précité.

Le montant de cette indemnité est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Il est majoré de 10% en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.

Le mois de traitement est égal au dernier traitement indiciaire mensuel net des cotisations de sécurité sociale et des retenues pour pension, augmenté de l'indemnité de résidence. Par principe, il s'agit donc du traitement de l'emploi fonctionnel (sauf si l'agent est rémunéré en référence à son grade, selon les dispositions de l'article 8 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, ce qui ne semble pas le cas ici).

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante ans à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions ou dans le délai d'un an après cette date, et qu'il a accompli trente-sept annuités et demie de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

L'agent faisant le choix d'une indemnité de licenciement ne pourra bénéficier d'une allocation pour retour à l'emploi (ARE), ne s'agissant pas d'une perte involontaire d'emploi (CE n° 364654 du 06 novembre 2013).

SCHEMA DE PROCEDURE DE FIN DE DETACHEMENT DANS UN EMPLOI FONCTIONNEL

