



Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel ou décharge de fonctions

TEXTES DE REFERENCE :

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Décret n°88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

La durée maximale du détachement sur un emploi fonctionnel est de cinq ans. La durée est déterminée par l'arrêté de nomination. Le fonctionnaire n'a aucun droit au renouvellement du détachement sur l'emploi fonctionnel.

A l'expiration du terme normal du détachement, le fonctionnaire ou l'autorité peuvent décider de mettre fin au détachement. De plus, l'autorité territoriale peut décider de mettre fin aux fonctions de l'agent avant le terme normal du détachement. Ainsi, le détachement sur un emploi fonctionnel peut finir à la demande de :

- l'agent ;
- la collectivité d'origine ;
- la collectivité d'accueil, le cas échéant, lorsque l'agent est détaché sur un emploi fonctionnel dans une collectivité qui n'est pas sa collectivité d'origine.

Trois cas peuvent se présenter :

- **Le fonctionnaire décide d'y mettre un terme**, dans ce cas **les règles de droit commun en matière de réintégration après un détachement vont s'appliquer** ;
- **A l'expiration du terme normal du détachement**, l'autorité territoriale peut décider d'y mettre fin. Le fonctionnaire peut bénéficier des dispositions de l'article L.544-4 du CGFP (anciennement l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Lorsque l'autorité territoriale envisage de mettre fin à l'emploi fonctionnel et de ne pas renouveler le détachement, pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'article L.544-4 du CGFP, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire. Toutefois, l'agent peut ne pas demander à bénéficier des dispositions de l'article L.544-4 du CGFP. Dans ce cas, les règles de droit commun en matière de réintégration après un détachement vont s'appliquer ;
- **Si l'autorité territoriale décide de mettre fin à l'emploi fonctionnel avant le terme normal** du détachement, le fonctionnaire pourra bénéficier des dispositions de l'article L.544-4 du CGFP.

Lorsque la fin de fonctions est prononcée par la collectivité d'emploi, elle constitue une **décharge de fonctions**.

I – Fin de détachement à l'initiative de l'agent

Si l'initiative de mettre fin au détachement sur l'emploi fonctionnel est prise par le fonctionnaire, il est alors réintégré dans sa collectivité d'origine sur un emploi vacant correspondant à son grade.

A défaut d'emploi vacant, l'agent doit être **placé en disponibilité d'office** jusqu'au terme normal du détachement, **puis** il sera **placé en surnombre** pendant un an dans sa collectivité d'origine.

Au terme de la période de surnombre, si l'agent n'a pas pu être reclassé, il sera alors pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion selon son cadre d'emplois.

II – Fin de détachement à l'initiative de la collectivité

A – Procédure

La procédure est encadrée par l'article L.544-1 du CGFP :

- 1- Convocation à un entretien pour la fin de détachement ;
- 2- Entretien préalable avec l'autorité territoriale ;
- 3- Arrêté de fin de détachement ;
- 4- Communication obligatoire à l'assemblée délibérante ;

Il n'existe aucun formalisme particulier. Toutefois, cette étape de la procédure constitue une formalité substantielle préalable.

- 5- Communication obligatoire au CNFPT pour les agents de catégorie A+ et du CDG local pour les catégories A ;
- 6- Fin du détachement fixée au 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'organe délibérant (avec un délai franc de 2 mois).

La CAP n'est plus consultée.

Le statut (L.544-1 du CGFP) prévoit une procédure de fin de détachement, la **décharge de fonction**, qui comporte plusieurs étapes :

• Délai

La décision de fin de détachement ou de fonctions **ne peut intervenir avant un délai de six mois** suivant la nomination de l'agent dans l'emploi fonctionnel ou la désignation de l'autorité territoriale y compris en cas de réélection de l'autorité territoriale.

• Protocole

La loi de la transformation de la fonction publique a introduit une nouvelle garantie pour le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel : la **possibilité de conclure un protocole entre l'autorité territoriale et l'agent** (aujourd'hui codifié à l'article L.544-3 du CGFP).

En effet, durant le délai des six mois, un **protocole peut être conclu** entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale organisant cette période de transition. Ce protocole peut notamment porter sur :

- les missions ;
- la gestion du temps de travail ;
- les moyens ;
- la rémunération du fonctionnaire ;
- ses obligations en matière de formation ;
- sa recherche d'emploi ;
- la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

• Entretien préalable

La fin de fonctions doit être précédée d'un entretien avec l'agent. Le formalisme et le délai ne sont pas précisés par les textes. Toutefois, l'autorité doit préciser l'objet de l'entretien dans la convocation.

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, **la collectivité territoriale doit respecter les droits de l'agent.**

Le Conseil d'Etat, dans sa décision du 10 novembre 2004, n°257032, a précisé que :

« En absence de disposition législative ou réglementaire relative à la forme de cette convocation, l'autorité compétente, dans le cas où elle prend une mesure en considération de la personne, doit s'assurer qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur la nature de l'entretien afin notamment que l'agent puisse prendre connaissance de son dossier ».

La décision de l'autorité territoriale précise que l'agent **a le droit d'avoir communication de son dossier administratif (CAA de Paris, 26 septembre 2005, n°01PA0221), de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix et de présenter toutes les observations qu'il jugera utiles.**

La décision de mettre fin au détachement sur un emploi fonctionnel pour perte de confiance constitue un « motif tiré de l'intérêt du service, qui est de nature à justifier qu'il soit mis fin à un détachement sur un emploi fonctionnel mentionné à l'article [L.544-4 du CGFP] (anciennement l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984) que celui-ci ne soit pas renouvelé » (CAA de Nantes, 2 février 2021, n°19NT01764).

Dès lors, cette décision n'est pas assimilée à une sanction disciplinaire. Néanmoins, le juge administratif contrôle que ce motif n'ait pas le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée (voir, notamment, CAA de Paris, 19 mars 2021, n°20PA00367 ; CAA de Lyon, 7 mars 2024, n°22LY01568).

Cet entretien doit être effectué par l'autorité territoriale sans possibilité de délégation à un agent de ses services. L'entretien préalable est mentionné dans l'arrêté de fin de fonctions.

B – Effets de la décharge de fonctions

☞ **S'il existe un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé dans la collectivité d'origine, l'agent est réintégré dans son grade d'origine et affecté sur cet emploi.**

☞ **S'il n'existe pas d'emploi vacant dans la collectivité d'origine, l'agent, en vertu de l'article L.544-4 du CGFP, peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel :**

- **le maintien en surnombre et la prise en charge (articles L.542-5 et suivants du CGFP),**
- **soit à bénéficier, de droit, du congé spécial (articles L.544-10 et suivants du CGFP),**
- **soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues par l'article L.544-6 du CGFP.**

Reclassement

L'article L.544-4 du CGFP prévoit que l'agent peut être reclassé, dans les conditions prévues aux articles L.542-1 et suivants du CGFP relatifs aux suppressions d'emplois. Avant la période de maintien en surnombre, **il est prévu que la collectivité, où l'agent détenait un emploi fonctionnel, doit rechercher toute possibilité de reclassement.** Si le reclassement n'est pas possible, le fonctionnaire peut choisir entre le congé spécial, l'indemnité de licenciement ou le maintien en surnombre.

1. Maintien en surnombre et prise en charge

Maintien en surnombre

L'agent est maintenu en surnombre pendant un an dans la collectivité d'accueil (article L.542-4 du CGFP). Durant cette période, l'agent est en position d'activité et continue à percevoir les éléments obligatoires de la rémunération. Il reste soumis à l'ensemble des droits et obligations afférents à son statut. Ainsi, ses droits à avancement sont maintenus et sa carrière se poursuit. Durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent doit lui être proposé en priorité.

Toutefois, l'agent déchargé de fonction au titre de l'article L.542-8 du CGFP **peut demander à écourter la période de surnombre dans sa collectivité, et être pris en charge avant le terme du délai d'un an.** Dans ce cas, il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

☞ **Impact financier durant la période de surnombre :** l'agent continue à percevoir les éléments obligatoires de la rémunération.

Prise en charge

Au terme de l'année en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT pour les fonctionnaires de catégorie A+ et par le CDG local pour les autres fonctionnaires de catégorie A.

Le fonctionnaire continue à être soumis aux droits et obligations qui incombent à son statut. Il est placé sous l'autorité de l'organisme qui assure la prise en charge. Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu par son grade mais cette rémunération est dégressive depuis la modification apportée à l'ancien article 97 de la loi du 26 janvier 1984, aujourd'hui codifié à l'article L.542-15 du CGFP.

☞ Impact financier durant la période de prise en charge

❶ Rémunération du fonctionnaire durant la prise en charge

La rémunération de l'agent versée par l'instance de gestion est dégressive :

- elle est égale à 100 % la 1^{ère} année ;
- puis réduite de 10 % chaque année à compter de la 2^{ème} année.

Cette prise en charge cesse au terme de la prise en charge financière lorsque la dégressivité de la rémunération atteint 100 %. L'agent est alors licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension à taux plein, il est radié des cadres et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Durant la période prise en charge, des missions peuvent être confiées à l'agent qui bénéficiera alors du régime indemnitaire correspondant à son grade et la dégressivité de sa rémunération ne s'appliquera plus.

❷ Contribution à l'instance de gestion

Pour les collectivités et établissements affiliés, soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, la contribution est égale à :

- pendant 2 ans, une fois et demi le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales ;
- la troisième année, une fois ce montant (la totalité) ;
- les années suivantes, les trois quarts de ce montant (article L.542-27 du CGFP).

Pour les autres collectivités et établissements (non affiliées ou affiliées depuis une durée inférieure à trois ans), elle est égale à :

- pendant 2 ans, 2 fois ce même montant ;
- les deux années qui suivent, une fois ce montant ;
- après ces 4 premières années, les trois quarts de ce montant (article L.542-28 du CGFP).

2. Le congé spécial de droit

En application des articles L.544-4 et L. 544-10 à L.544-16 du CGFP, le fonctionnaire déchargé de fonctions peut demander à bénéficier d'un congé spécial de droit. Dans ce cas, le fonctionnaire cesse d'exercer ses fonctions. Seuls peuvent bénéficier d'une telle mesure les fonctionnaires occupant l'emploi fonctionnel en position de détachement. Ce congé spécial de droit peut être demandé **jusqu'au terme de la prise en charge**.

Ce congé est accordé par la collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel.

Le fonctionnaire doit en faire la demande et :

- ↳ compter au moins 20 ans de service civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension ;
- ↳ être à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (article 6 du décret n°88-614).

La durée maximum de ce congé est de 5 ans (article L.544-14 du CGFP). **L'agent est admis ensuite d'office à la retraite** (article L.544-16 du CGFP).

☞ **Impact financier** : Durant le congé spécial, le fonctionnaire perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire (détenu dans le cadre d'emplois et non dans l'emploi fonctionnel) atteint à la date de la mise en congé (majoré, le cas échéant de l'indemnité de résidence et du SFT). L'agent ne peut plus bénéficier d'avancements. Le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension. Cette rémunération est versée par la collectivité dans laquelle l'agent exerçait l'emploi fonctionnel.

La rémunération de l'agent pourra être minorée si l'agent exerce, durant ce congé, une activité rémunérée.

3. Le licenciement

Le fonctionnaire peut aussi demander à être licencié et à bénéficier de l'indemnité de licenciement en application de l'article L.544-4 et suivants du CGFP.

L'agent doit formuler sa demande dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel il lui a été notifié la décision de décharge de fonctions.

☞ **Impact financier** : l'agent a droit à une indemnité de licenciement égale à un mois de traitement par année de services effectifs, elle est majorée de 10 % lorsque le fonctionnaire a atteint l'âge de 50 ans. Son montant est au moins égal à une année de traitement et ne peut être supérieur à 2 années de traitement. Mais, lorsque l'agent a atteint 60 ans à la date de décision mettant fin à ses fonctions ou dans un délai d'un an après cette date et qu'il a accompli 37 années et demie de services effectifs, le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Le traitement retenu comme base de calcul est le dernier traitement indiciaire mensuel net des retenues pour pensions et cotisations de sécurité sociale. L'indemnité de licenciement est versée par la collectivité qui met fin à l'emploi fonctionnel.

L'agent ne peut plus être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne peut donc pas prétendre au versement des allocations chômage.