



LA FIN DE FONCTIONS D'UN EMPLOI FONCTIONNEL

Références législatives et réglementaires :

Code Général de la Fonction Publique,

[Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987](#) portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,

[Décret n° 90-128 du 9 février 1990](#) portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes,

[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,

[Circulaire du ministère de l'Intérieur](#), du 18 juin 2004, NOR LBLB0410053C, relative aux Emplois fonctionnels de direction, Fin de fonctions avant le terme prévu

*

* *

TABLE DES MATIERES

I) La cessation des fonctions concernant un fonctionnaire en détachement	2
A) La fin de détachement.....	2
1. La fin de détachement à l'initiative du fonctionnaire	3
2. La fin de détachement à l'initiative de la collectivité d'origine	3
3. La fin de détachement à l'initiative de la collectivité d'accueil.....	3
B) La procédure de fin de détachement	4
1. La procédure en cas de fin anticipée de détachement	4
2. La procédure en cas de non-renouvellement du détachement	7
C) Les conséquences de la fin de détachement.....	8
1. Un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire existe au sein de la collectivité	8
2. Un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire n'existe pas	8
II) LA CESSATION DES FONCTIONS D'UN AGENT RECRUTE DIRECTEMENT PAR CONTRAT	13
A) Le non-renouvellement du contrat à son terme	13

B) La rupture de l'engagement contractuel en cours	14
➤ ANNEXES	15
Annexe 1 :.....	15
Annexe 2 :.....	18
Annexe 3 :.....	20

*
* *

Nécessairement exercés à titre temporaire, il peut être mis fin à ces emplois fonctionnels.

La cessation des fonctions diffère selon qu'est concerné un fonctionnaire en détachement ou un agent directement recruté par contrat.

Renvoi : Pour des développements approfondis, v. la fiche dédiée sur le sujet « Les emplois fonctionnels ou de direction ».

I) LA CESSATION DES FONCTIONS CONCERNANT UN FONCTIONNAIRE EN DETACHEMENT

La fin des fonctions intervient par la fin du détachement, soit de manière anticipée, soit au terme de la position de détachement.

A) La fin de détachement

Il faut préciser que la fin de détachement intervient soit à l'initiative de la collectivité d'origine, soit à l'initiative de la collectivité d'accueil, soit du fonctionnaire à l'expiration du terme normal du détachement ou de manière anticipée.

Quatre cas de figures se présentent ainsi :

- à l'expiration du terme normal du détachement, si le fonctionnaire concerné ne souhaite pas poursuivre ses fonctions, ce sont les **règles de droit commun** du détachement qui vont s'appliquer ;

- à l'expiration du terme normal du détachement, si l'autorité territoriale envisage de mettre fin aux fonctions de l'agent et donc de ne pas renouveler le détachement, l'intéressé peut bénéficier des dispositions de **l'article L. 544-4 du CGFP** ; le détachement est alors prorogé de plein droit afin de permettre l'application de ces dispositions (art. 4-1 à 4-3 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987).

Cependant, si l'agent ne demande pas le bénéfice des dispositions de l'article L. 544-4 du CGFP, les obligations de droit commun prévues en matière de réintégration au terme d'une période de détachement s'imposent à la collectivité d'origine (CE, 30 mars 2009, n° 306991).

- si le fonctionnaire décide de mettre un terme au détachement avant son terme, la procédure de droit commun s'applique (articles L. 513-23 et suivants du CGFP).

- si l'autorité territoriale souhaite mettre fin aux fonctions de l'agent avant le terme normal du détachement, l'intéressé peut bénéficier des dispositions de l'article L. 544-4 du CGFP.

1. La fin de détachement à l'initiative du fonctionnaire

Le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel peut :

- ne pas souhaiter le renouvellement de son détachement au terme de celui-ci :

Il est alors réintégré dans sa collectivité d'origine en cas d'emploi vacant et, faute d'emploi vacant, bénéficie des dispositions de droit commun.

- solliciter la fin de son détachement avant le terme de celui-ci :

En cas de détachement sur l'emploi fonctionnel dans sa propre collectivité, le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade.

Le fonctionnaire détaché dans une autre collectivité territoriale ou appartenant à une autre fonction publique, est réintégré dans sa collectivité d'origine.

Faute d'emploi vacant, il est placé en **disponibilité d'office** jusqu'au terme normal du détachement.

S'il n'a toujours pas été intégré à la date à laquelle le détachement devait initialement prendre fin, il est alors réintégré selon les règles prévues pour la réintégration à la fin normale du détachement, c'est-à-dire que l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi. Si aucun emploi n'est vacant, l'agent est maintenu en surnombre puis, le cas échéant, pris en charge par le CNFPT ou le CDG.

2. La fin de détachement à l'initiative de la collectivité d'origine

Comme pour tout détachement, la collectivité d'origine du fonctionnaire peut y mettre fin.

Toujours est-il qu'un poste vacant correspondant au grade de l'agent doit exister au sein de la collectivité.

L'agent est alors réintégré en cours ou au terme de son détachement en fonction de la demande de la collectivité.

3. La fin de détachement à l'initiative de la collectivité d'accueil

La collectivité d'accueil peut :

- au terme du détachement, refuser le renouvellement.
- en cours de détachement, mettre un terme à celui-ci (la **décharge de fonctions**).

L'exécutif d'une collectivité territoriale dispose de motifs discrétionnaires pour mettre fin aux fonctions du titulaire d'un emploi fonctionnel de direction. La fin de fonctions peut notamment intervenir :

- pour des motifs disciplinaires ;
- en raison de la perte de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent détaché sur l'emploi fonctionnel.

Cette perte de confiance doit cependant s'appuyer sur des éléments attestant de la réalité des faits reprochés à l'intéressé. La seule mention de la perte de confiance dans l'arrêté de décharge de fonctions est sanctionnée par le juge administratif en cas de recours ([CE du 26 février 2007 n°295886](#), [CAA de Bordeaux du 12 juin 2001 n°97BX30716](#)).

Une perte de confiance peut ainsi se caractériser par le fait qu'un fonctionnaire a été affecté sur un poste de DGA dont les attributions ne correspondent pas à un tel emploi fonctionnel, d'une part, et que l'agent intéressé a reconnu et déploré sa situation.

Pourtant, le juge administratif a validé la décharge de fonctions au motif, d'une part, que la chambre régionale des comptes (CRC) a relevé que l'emploi occupé par l'agent fille d'un ancien président du conseil général du Var, était " détourné " en ce que ses attributions ne correspondaient pas à celles d'un directeur général adjoint bénéficiant d'une situation matérielle particulièrement avantageuse et, d'autre part, qu'en réponse au rapport d'observations provisoires que lui avait adressé la CRC à la suite du contrôle de 2015, l'agent a reconnu et déploré la particularité de sa situation comparée à celle des autres directeurs généraux adjoints, en se plaignant de sa situation personnelle et professionnelle, constitutive, selon elle, d'une mise à l'écart volontaire, alors qu'elle n'avait pas saisi l'autorité territoriale de la situation qu'elle a décrite aux magistrats financiers.

[CAA, Marseille, 1^{er} avril 2021, n° 19NA04083](#)

- en raison de l'indisponibilité physique pour maladie et dans l'intérêt du service ([CAA de Douai du 19 juin 2003 n° 00DA00054](#)).

B) La procédure de fin de détachement

1. La procédure en cas de fin anticipée de détachement

En vertu de l'article L. 544-4 du CGFP, **la fin anticipée de détachement dans l'emploi fonctionnel est soumise à une procédure comportant des garanties minimales qu'il convient de respecter afin d'éviter toute illégalité.**

a) *Le respect d'un délai de 6 mois*

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois fonctionnels **qu'après un délai de six mois à compter de :**

- la nomination de l'agent dans son emploi fonctionnel. Une période de congé de maladie au cours des six premiers mois est sans incidence sur le calcul de ce délai.

ou

- de la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant. Cette disposition s'applique même lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante ([CE 21 juillet 2006 n°279502](#)).

b) *L'élaboration d'un protocole*

Pendant ce délai de six mois, l'autorité territoriale permet à l'agent 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 cette période de transition, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il 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.

c) *L'envoi de la convocation au fonctionnaire relatif à l'entretien préalable*

Les textes n'imposent pas de formalisme particulier concernant la convocation. Il est recommandé que la convocation soit effectuée en lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit indiquer de manière explicite l'objet de l'entretien et préciser que l'intéressé pourra être assisté d'une ou plusieurs personnes de son choix (respect des droits de la défense) ([CE du 10 novembre 2004, n° 257032](#)).

d) *La communication du dossier à l'agent*

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, la décision de l'autorité territoriale mettant fin au détachement dans l'emploi fonctionnel doit être précédée de l'invitation adressée à l'intéressé de prendre connaissance de son dossier administratif et de se faire assister, comme en matière disciplinaire, d'un ou plusieurs défenseurs de son choix ([CAA de Bordeaux du 22 juin 2004, n° 00BX00354](#), [CE du 25 novembre 2009, n° 305682](#)).

L'agent concerné dispose de la possibilité de présenter ses éventuelles observations.

La convocation à l'entretien préalable devra donc également informer l'agent de son droit à communication de son dossier avant la date de l'entretien.

e) *L'entretien préalable de l'agent*

La fin des fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel est précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale.

L'entretien préalable est un élément de procédure substantiel, y compris lorsqu'il est mis fin à l'emploi fonctionnel à l'expiration du terme normal du détachement (CE, 4 juillet 2007, n° 286029).

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précisant les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien, il incombe à l'autorité territoriale de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé (CE, 10 novembre 2004 précité).

Toutefois, la jurisprudence est venue préciser que **cet entretien devait être conduit par le chef de l'exécutif territorial** et non par un agent de la collectivité ([CE 16 décembre 2013 n° 367007](#)).

Cette règle ne fait pas obstacle à la présence d'autres personnes auprès de l'exécutif local (par exemple, présence de l'adjoint au maire et du secrétaire général ([CAA Bordeaux, 24 avril 2006, 02BX00583](#))).

Enfin, le fait que l'agent concerné soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l'entretien et que l'intéressé se saisisse de ce prétexte pour faire valoir l'irrégularité de la procédure n'est pas un motif retenu par la jurisprudence pour annuler la procédure, particulièrement si l'agent n'a pas demandé de report ou démontré l'impossibilité dans laquelle il se trouve de se rendre à l'entretien ([CAA Paris, 8 novembre 2004 n° 01PA02627](#))

f) *L'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT*

L'information de l'assemblée délibérante constitue une **formalité substantielle préalable** à la prise d'effet de la décision mettant fin aux fonctions.

Cependant, il n'existe aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité. En effet, aucun texte ne prévoit que cette information donnée à l'organe délibérant doit faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération et doit figurer sur l'ordre du jour ([CAA de Marseille du 06 avril 2004, n°00MA01485](#)).

En pratique, il est conseillé de préciser dans le procès-verbal du conseil municipal que le Maire a informé l'assemblée délibérante de son intention de mettre fin aux fonctions de l'emploi fonctionnel concerné.

L'information de cette décharge doit également être faite auprès du CNFPT. Celle-ci permet une éventuelle prise en charge du fonctionnaire par l'organisme au titre des articles L. 542-1 et suivants du CGFP. Aucun délai n'est prévu par les textes pour procéder à cette information (cf. CAA, Paris, 8 novembre 2004 précité).

g) *La prise et la signature d'un arrêté de fin de détachement*

La prise de cet arrêté doit être motivée et respecter des règles de délais.

⇒ **Vous trouverez un modèle d'arrêté de fin de détachement en [annexe 1](#) de la présente fiche.**

➤ La motivation

La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent occupant un emploi fonctionnel entre dans le champ d'application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs ([CE du 3 mai 1993, n°119805](#)).

Elle doit donc faire l'objet d'une motivation. Les motifs retenus par l'autorité territoriale doivent être étayés par des éléments probants, attestant la matérialité et l'exactitude des faits, notamment en cas de perte de confiance et ce afin d'éviter tout abus de la part de l'autorité territoriale ([CE du 13 octobre 1995, n° 135104](#), CE 26 février 2007 précité).

Enfin, les décisions de fin de détachement dans un des emplois fonctionnels n'ont pas à être soumises à l'avis des commissions administratives paritaires (CAA, Paris, 8 novembre 2004 précité).

➤ La date d'effet de la décharge de fonctions

La fin de fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Par exemple : Information du conseil lors de la séance du 11 décembre 2021, la décharge prendra effet le 1^{er} mars 2022.

À noter que le juge administratif n'autorise pas que la décision déchargeant un DGS soit rétroactive.

Dans une espèce, un maire souhaitant décharger son DGS a informé son conseil le 3 avril 2007 (information retranscrite dans le PV). Il a ensuite pris, le 31 mai 2007, un arrêté mettant fin au détachement de l'intéressée à compter du 1^{er} juillet 2007 (date conforme à la loi 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information), mais cet arrêté n'a été notifié à l'agent par courrier que le 30 juillet suivant.

Le Conseil d'Etat rappelle qu' « *une décision administrative ne peut légalement comporter une date d'effet antérieure à celle de sa notification ; que l'arrêté du maire de la commune ... du 31 mai 2007 mettant fin au détachement de Mme A dans l'emploi de directeur général des services de la commune, qui a été notifié à l'intéressée le 30 juillet 2007, doit donc être annulé en tant qu'il comporte une date d'effet antérieure à celle de sa notification* » ([CE 21 mars 2012 n° 341347](#)).

2. La procédure en cas de non-renouvellement du détachement

Lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions, le détachement des intéressés est **prorogé**, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions de l'article L. 544-4 du CGFP (en vertu de l'article 4-1 du 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).

C) Les conséquences de la fin de détachement

Il existe deux hypothèses :

- un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire existe au sein de la collectivité ;
- un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire au sein de la collectivité n'existe pas.

1. Un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire existe au sein de la collectivité

Dans ce cas, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré sur ce poste par l'employeur d'origine.

Sur ce point, la collectivité n'a pas à tenir compte d'une quelconque spécialisation du poste ou du fonctionnaire pour le décompte des vacances ou pour refuser la réintégration. En effet, un agent a vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade ([CAA Bordeaux, 14 mars 2006, n°02BX01439](#)).

Si le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il sera placé en **disponibilité d'office** et devra attendre la prochaine vacance d'emploi correspondant à son grade.

2. Un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire n'existe pas

Dans cette hypothèse, le fonctionnaire dispose de plusieurs possibilités.

En application de l'article L. 544-4 du CGFP, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut en effet demander à la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel :

- soit à être reclassé,
- soit à bénéficier du congé spécial,
- soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Ces dispositions s'appliquent à la collectivité d'accueil, y compris dans le cas d'un fonctionnaire détaché d'une autre collectivité territoriale ou d'une autre fonction publique (CAA de Paris du 08 novembre 2004, précité).

Si l'agent ne formule aucune demande particulière à la collectivité d'accueil (notamment s'il veut retourner dans sa collectivité d'origine), il sera alors réintégré dans les conditions de droit commun, au besoin en surnombre dans sa collectivité d'origine ([CE du 30 mars 2009, n°306991](#)).

a) *Le congé spécial*

Le fonctionnaire qui s'est vu déchargé de ses fonctions peut également bénéficier d'un congé spécial de droit d'une durée maximale de cinq ans.

➤ Les conditions

L'article 6 du [décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) précise les conditions afin d'en bénéficier :

1° compter au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension ;

2° être à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Afin de bénéficier de ce congé spécial, le fonctionnaire doit en faire la demande par écrit.

La demande de congé spécial peut être présentée **à tout moment**, jusqu'au terme de la période de prise en charge par le CDG ou le CNFPT.

➤ La décision

Le congé spécial de droit est accordé par la collectivité ou l'établissement public dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel, y compris lorsque la demande est présentée pendant la période de prise en charge.

Le congé spécial est en revanche accordé par la collectivité d'accueil dans l'hypothèse selon laquelle le fonctionnaire a été mis en détachement auprès de celle-ci.

⇒ **Vous trouverez un modèle d'arrêté accordant un congé spécial en [annexe 2](#) de la présente fiche.**

➤ La durée

La durée maximum du congé spécial est de cinq ans, à l'expiration desquels l'agent est admis d'office à la retraite. Cependant, il prend fin quand le fonctionnaire atteint la limite d'âge.

Par ailleurs, les agents bénéficiant d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge par le CNFPT ou le CDG sont mis à la retraite, au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein.

➤ La rémunération et le régime indemnitaire

Pendant le congé spécial, la rémunération du fonctionnaire demeure à la charge de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel.

Le fonctionnaire est rémunéré sur la base du traitement indiciaire afférent au grade, classe et échelon atteints à la date de mise en congé, augmenté de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire n'est en revanche pas maintenu, tout comme les avantages liés à l'exercice de l'emploi fonctionnel (véhicule de fonction, ...).

Une fois l'agent placé en congé spécial, **cette situation est irréversible**. Ne pouvant plus « être rappelé à l'activité », il ne peut alors plus bénéficier d'avancement, mais peut bénéficier des revalorisations indiciaires de son grade ([CE 14 mai 2007 n° 286146](#)).

Le fonctionnaire en congé spécial peut exercer une activité publique ou privée. L'article 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 précité encadre les effets de ce cumul afin de réduire la rémunération du fonctionnaire.

Ainsi, si le bénéficiaire perçoit, au cours du congé spécial :

- une autre rémunération publique, le montant de ses émoluments est réduit au seul montant de la retenue pour pension qu'il doit verser ;
- une rémunération privée, le montant de ses émoluments est réduit :
 - o du tiers, si la rémunération privée est supérieure à la moitié et inférieure aux deux tiers des émoluments du congé spécial ;
 - o de la moitié, si la rémunération privée est supérieure aux deux tiers des émoluments du congé spécial, tout en leur demeurant inférieure ;
 - o aux deux tiers, si la rémunération privée est supérieure aux émoluments du congé spécial et inférieure à 125% de ces émoluments ;
 - o au seul montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser si la rémunération privée est supérieure à 125% des émoluments du congé spécial.

Le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année, le bénéficiaire du congé spécial informe l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou a exercées au cours du semestre précédent en précisant l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci a versés.

Le temps passé en position de congé spécial est pris en compte pour la constitution de droits à pension de retraite.

Pendant ce temps, le bénéficiaire du congé spécial et la collectivité qui l'a prononcé doivent acquitter auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales les retenues et contributions pour pension.

b) Le reclassement

L'agent est maintenu en surnombre dans sa collectivité d'accueil pendant une durée d'un an et est rémunéré par cette dernière du fait de son reclassement.

Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Les possibilités de reclassement sont examinées par la collectivité, le CNFPT et le Centre de gestion, chacun pour ce qui le concerne.

Est également étudiée la possibilité de détachement du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité.

➤ La prise en charge par le CNFPT ou le CDG

À l'issue de l'année de maintien en surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT, sur demande expresse de la collectivité d'accueil.

Néanmoins, le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai. Il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant celle-ci.

Durant la prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Président du Centre de gestion ou du CNFPT.

Le Centre de Gestion ou le CNFPT exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100 % la première année de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année.

L'agent concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires du Centre de gestion ou du CNFPT dont il relève et qui appartiennent au même cadre d'emplois.

Pendant cette période, des missions peuvent lui être confiées, y compris dans le cadre d'une mise à disposition. Tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé

S'agissant du versement du régime indemnitaire au fonctionnaire pris en charge, celui-ci ne peut en bénéficier que s'il se voit confier une mission par le Centre de gestion ou le CNFPT. Le fonctionnaire pris en charge sans affectation ne peut donc y prétendre.

Pendant toute la durée de la prise en charge et en attendant que le fonctionnaire reçoive une nouvelle affectation, les collectivités doivent verser au Centre de gestion une contribution :

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées : - obligatoirement - volontairement depuis plus de 3 ans	Collectivités non affiliées
1 ^{ère} année	150% du montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales	200 % du montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales
2 ^{ème} année	150%	200 %
3 ^{ème} année	100%	100 %
4 ^{ème} année	75%	100 %
A partir de la 5 ^{ème} année	75%	75 %

Enfin, si le fonctionnaire retrouve un poste dans une collectivité autre que la collectivité d'origine, son nouvel employeur est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant deux ans.

Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité d'origine ayant mis fin aux fonctions de l'agent sur son emploi fonctionnel.

À noter qu'après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension.

Après son licenciement, l'intéressé est susceptible de bénéficier d'allocations pour perte d'emplois versées par le CNFPT ou le Centre de gestion, sommes qui seront remboursées par la collectivité d'origine.

c) Le licenciement et son indemnité

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut enfin choisir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en application de l'article L. 544-6 du CGFP et du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 précités.

Pour bénéficier de cette indemnité, l'intéressé doit formuler sa demande dans un 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, il est pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT.

➤ Le montant de l'indemnité

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

Cependant, 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 un 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.

Sont pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte, pour leur durée effective.

Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.

Le mois de traitement tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

➤ Le versement de l'indemnité

L'indemnité, versée dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en fait la demande, est payée par la collectivité qui a mis fin aux fonctions de l'agent.

⇒ **Vous trouverez un modèle d'arrêté de radiation des cadres à la suite à la fin d'un détachement sur un emploi fonctionnel et versement d'une indemnité de licenciement en [annexe 3](#).**

Lorsque le fonctionnaire a opté pour le licenciement, alors qu'il aurait pu être reclassé ou bénéficier d'un congé spécial et ainsi conserver sa qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale, il ne peut être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne peut donc percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ([CE 6 novembre 2013, n° 364654](#)).

II) LA CESSATION DES FONCTIONS D'UN AGENT RECRUTE DIRECTEMENT PAR CONTRAT

L'accès à un emploi fonctionnel par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni à une « CDIisation ».

Ainsi, il peut être mis fin à leurs fonctions à tout moment, contrairement aux fonctionnaires recrutés par voie de détachement et nommés sur l'emploi fonctionnel.

La fin des fonctions peut intervenir en suivant deux procédures :

- 1° le non-renouvellement du contrat à son terme normal ;
- 2° la rupture de l'engagement contractuel en cours via une procédure de licenciement.

A) Le non-renouvellement du contrat à son terme

Ce non-renouvellement relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Il doit être annoncé à l'agent en respectant toutes les règles de délai d'information prévues au contrat :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

En revanche, la décision de non-renouvellement de l'engagement n'a pas à être obligatoirement motivée et peut être prise sans que l'agent ait été mis à même d'obtenir

communication de son dossier, même si elle est prise en considération de la personne, sauf si elle a un caractère disciplinaire.

Comme il ne s'agit pas d'un licenciement, mais d'**une fin de contrat**, l'agent n'a droit à aucune indemnité de licenciement. L'agent peut en revanche bénéficier des allocations chômage.

B) La rupture de l'engagement contractuel en cours

L'autorité territoriale peut décider de mettre un terme au contrat avant la fin de celui-ci. Elle procédera ainsi au licenciement de l'agent.

La procédure de licenciement de droit commun s'applique ainsi.

Lorsqu'un agent est licencié par l'autorité territoriale, avant le terme prévu et donc en cours de contrat, il a droit à une indemnité de licenciement à la charge de la collectivité employeur.

Elle sera calculée sur la base du temps de présence de l'intéressé dans la collectivité. L'agent pourra, en outre, bénéficier des allocations chômage.

Un agent contractuel occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services peut être déchargé de fonction et ainsi être licencié au motif d'une perte de confiance ([CAA de Nancy 10 avril 2014, n° 13NC00473](#)).

Par contre, dans l'hypothèse où le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel intervient illégalement en dehors du cadre de l'article 47 de la loi précitée, notamment pour les communes de moins de 40 000 habitants (anciennement 80 000 habitants), il ne peut être procédé à son licenciement sur le fondement de la perte de confiance qui ne peut être opposé qu'aux titulaires des emplois fonctionnels ([CAA Bordeaux, 22 février 2018, n° 17BX02310](#)).

Par ailleurs, un Tribunal administratif a jugé que l'obligation de rechercher un reclassement qui pèse sur l'employeur public dans le cadre du licenciement pour suppression d'emploi d'un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 ne trouve pas à s'appliquer au cas du Directeur général adjoint recruté sur le fondement de l'article 47 dont l'emploi est supprimé, dans la mesure où il n'a pas été recruté sur ce fondement (TA Clermont-Ferrand, 14 mai 2018, n° 1601684).

Dans l'hypothèse où l'agent recruté directement sur l'emploi fonctionnel est un fonctionnaire placé en disponibilité par son administration d'origine, il pourra solliciter sa réintégration anticipée c'est à dire à une date antérieure à celle de l'expiration de la période initialement fixée.

Faute d'emploi vacant, il sera maintenu en disponibilité par son administration d'origine jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé et pourra percevoir, le cas échéant, l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

*

Enfin, les fonctionnaires ou contractuels de droit public exerçant, par voie de recrutement direct, les fonctions énumérées à l'article L. 343-1 du CGFP qui ont atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie si ce renouvellement intervient dans les dix-huit mois suivant le jour où ils ont atteint la limite d'âge.

Lorsque cette prolongation d'activité est accordée, **dans l'intérêt du service**, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, elle doit, s'il s'agit de fonctionnaires d'Etat en détachement, être autorisée par leur administration d'origine.

La liquidation de la retraite des agents maintenus en activité n'intervient qu'à compter du jour de la cessation de leur prolongation d'activité. Dans ce cas, la radiation des cadres et la liquidation de la pension sont différées à la date de cessation des fonctions.

➤ ANNEXES

Annexe 1 :

ARRETE PORTANT FIN DE DETACHEMENT SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL DE ... (préciser l'emploi fonctionnel) De Monsieur (ou Madame) ...

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de l'arrêté. Ils doivent être supprimés de l'arrêté définitif.

Le Maire (ou le Président) de ...

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors-cadres, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux ;

(Le cas échéant pour les emplois administratif de direction) Vu les décrets n° 87-1101 et n° 87-1102 du 30 décembre 1987 portant respectivement dispositions statutaires particulières et échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,

(Le cas échéant pour les emplois techniques de direction) Vu les décrets n° 90-128 modifié et 90-129 du 9 février 1990, portant respectivement dispositions statutaires particulières et échelonnement indiciaire applicables au Directeurs généraux et Directeurs des services techniques des communes,

(Le cas échéant pour les EPCI) Vu le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 88-614 du 06 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,

Vu l'arrêté en date du ... portant nomination par voie de détachement de Monsieur (*ou Madame*) ... sur l'emploi fonctionnel de ...,

Considérant que, conformément aux dispositions de l'article L. 544-4 du Code Général de la Fonction Publique, le Maire (ou le Président) peut valablement mettre fin aux fonctions de Monsieur (*ou Madame*) ... à compter des six mois qui suivent soit la nomination dans l'emploi fonctionnel soit la désignation de l'autorité territoriale,

Considérant que Monsieur (*ou Madame*) ... a été invité(e) à consulter son dossier,

Considérant que Monsieur (*ou Madame*) ... a été mis à même de présenter utilement ses observations,

Considérant que la fin des fonctions de Monsieur (*ou Madame*) ... a été précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale en date du ...,

Considérant que la fin des fonctions de Monsieur (*ou Madame*) ... a fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, le ...,

Considérant qu'à la date à laquelle il est mis fin aux fonctions de Monsieur (*ou Madame*) ..., il existe au tableau des effectifs de la collectivité un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé(e),

Ou

Considérant qu'à la date à laquelle il est mis fin aux fonctions de Monsieur (ou Madame) ..., il n'existe aucun emploi vacant correspondant au grade détenu par Monsieur (ou Madame) ... dans la collectivité,

Considérant que ... (***obligatoire*** : préciser le (*ou les*) motif(s) de la fin de détachement),

ARRÊTE

Article 1 :

A compter du ... (*Premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante*), il est mis fin au détachement de Monsieur (*ou Madame*) ... occupant l'emploi fonctionnel de

Article 2 :

A compter du ..., Monsieur (ou Madame) ... est réintégré(e) dans le cadre d'emplois des ... (Administrateur, ingénieur en chef, attaché, ingénieur ...)

A cette date, Monsieur (ou Madame) ... est classé(e) en qualité ... (grade), au ... échelon, Indice Brut ..., Indice Majoré ..., avec un reliquat d'ancienneté de ..., et percevra le traitement afférent à cette situation.

Monsieur (ou Madame) ... est affecté(e) dans un emploi correspondant à son grade.

Ou en l'absence de vacance de poste correspondant au grade :

Monsieur (ou Madame) ... est maintenu(e) en surnombre dans la collectivité pendant un an :

- *Si dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois de la notification du présent arrêté, il (ou elle) n'a pas demandé à bénéficier de l'indemnité de licenciement,*

Et

- *Si l'intéressé(e) n'a pas demandé à bénéficier d'un congé spécial ou ne peut prétendre à l'octroi d'un tel congé.*

Au terme du délai d'un an durant lequel l'intéressé(e) est maintenu(e) en surnombre dans la collectivité, celui-ci (ou celle-ci) est pris en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Toutefois, ce délai peut être abrégé à la demande de l'intéressé(e). La prise en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale prend alors effet le premier jour du troisième mois suivant la demande de l'intéressé(e).

Durant la période de prise en charge, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale perçoit une contribution de la collectivité dont le montant est fixé par l'article L. 542-28 du Code Général de la Fonction Publique.

Article 3 :

Le Directeur Général des Services (ou le Maire, la secrétaire de mairie, le Directeur...) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à Monsieur (ou Madame)...

Article 4 :

Le Maire (ou le Président) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

Article 5 :

Ampliation du présent arrêté sera transmise au Président du Centre de Gestion de l'Oise et au comptable de la collectivité.

Notifié à l'agent le :
(date et signature)

Fait à ..., le ...
Le Maire (*ou le Président*),

Annexe 2 :

**ARRETE ACCORDANT UN CONGE SPECIAL
à Monsieur (*ou Madame*) ...**

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de l'arrêté. Ils doivent être supprimés de l'arrêté définitif.

Le Maire (*ou le Président*) de ...

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L. 544-10 à L. 544-16,

Vu le décret n° 89-602 du 29 août 1989 relatif au régime de Sécurité Sociale des fonctionnaires territoriaux en congé spécial,

Vu le 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,

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales,

Vu la demande formulée le ... par Monsieur (*ou Madame*) ..., ... (grade), ... (échelon), IB..., IM..., exerçant l'emploi de ..., sollicitant l'octroi d'un congé spécial,

Vu l'arrêté en date du ... mettant fin au détachement sur l'emploi fonctionnel de Monsieur (*ou Madame*) ... à compter du ...,

Considérant que l'intéressé(e) remplit les conditions fixées par le décret du 06 mai 1988 précité

ARRÊTE

Article 1 :

Monsieur (*ou Madame*) ..., ... (*grade, classe et échelon*), né(e) le ... est admis(e) au bénéfice du congé spécial à compter du ...

Article 2 :

Le bénéfice du congé spécial prendra fin au plus tard le ... (*date de mise à la retraite ou, au plus tard à l'expiration de la 5^{ème} année suivant la date de son attribution*).

Article 3 :

Monsieur (*ou Madame*) ... devra, le 1^{er} Janvier et le 1^{er} Juillet de chaque année informer ... (*dénomination de la collectivité*) de l'état des activités publiques et privées qu'il a exercées au cours du semestre précédent.

Il devra en outre communiquer l'identité de l'employeur et le montant des émoluments perçus.

Article 4 :

Pendant la durée du congé spécial et sous réserve des activités exercées par l'intéressé, Monsieur (*ou Madame*) ... percevra le traitement indiciaire (*éventuellement l'indemnité de résidence et le supplément familial*) afférent à l'indice ... (*indice afférent à l'échelon détenu dans le cadre d'emplois*).

Article 5 : (*le cas échéant : si l'agent a occupé un emploi fonctionnel pendant au moins 4 ans au cours des 15 dernières années*)

Dans un délai d'un an à compter de la date de mise en congé spécial, Monsieur (ou Madame) ... peut demander que les émoluments servant de base au calcul de sa pension CNRACL, correspondent à ceux de l'échelon détenu depuis au moins 6 mois dans le dernier emploi fonctionnel. Cette demande oblige l'intéressé(e) à supporter les retenues pour pension sur la base des mêmes émoluments, à compter de la date de cessation des fonctions.

Article 6 :

Le Directeur Général des Services (*ou le Maire, la secrétaire de mairie, le Directeur...*) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à Monsieur (*ou Madame*)...

Article 7 :

Le Maire (*ou le Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

Article 8 :

Ampliation du présent arrêté sera transmise au Président du Centre de Gestion de l'Oise et au comptable de la collectivité.

Notifié à l'agent le :
(date et signature)

Fait à ..., le ...
Le Maire (*ou le Président*),

Annexe 3 :

**ARRETE PORTANT RADIATION DES CADRES SUITE A UNE FIN DE
DETACHEMENT SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL ET VERSEMENT D'UNE
INDEMNITE DE LICENCIEMENT
De Monsieur (*ou Madame*) ...**

Les mentions en italiques constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de l'arrêté. Ils doivent être supprimés de l'arrêté définitif.

Le Maire (*ou le Président*) de ...

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le 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,

Vu l'arrêté en date du... portant fin de détachement de Monsieur (*ou Madame*) ... sur l'emploi fonctionnel de ...,

Considérant la lettre en date du ..., par laquelle l'intéressé(e) a sollicité, dans le délai d'un mois suivant le dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifié la décision portant fin de détachement dans l'emploi fonctionnel, le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

ARRÊTE

Article 1 :

A compter du ..., Monsieur (*ou Madame*) ... en qualité de titulaire au grade de..., bénéficiera de l'indemnité de licenciement calculée et versée dans les conditions prévues aux articles 2 et 5 du décret susvisé du 6 mai 1988.

Cette indemnité est ainsi fixée à la somme de ... €

Elle est payable en totalité, dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

Article 2 :

A cette date, Monsieur (*ou Madame*) ..., rompt tout lien avec la Fonction Publique Territoriale et est donc radié(e) des cadres, avec maintien de ses droits à pension au titre des services effectués,

Article 3 :

Le Directeur Général des Services (*ou le Maire, la secrétaire de mairie, le Directeur...*) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à Monsieur (*ou Madame*)...

Article 4 :

Le Maire (*ou le Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif d'Amiens dans un délai de deux mois, à compter de la présente notification.

Article 5 :

Ampliation du présent arrêté sera transmise au Président du Centre de Gestion de l'Oise et au comptable de la collectivité.

Notifié à l'agent le :
(date et signature)

Fait à ..., le ...
Le Maire (*ou le Président*),