



Décider devient facile.

A photograph of a man in a dark suit, light blue shirt, and red tie. He is pointing his right index finger towards a glowing, semi-transparent rectangular box on a blue background. The box contains the title of the white paper.

La fin de fonctions sur emploi fonctionnel

Le livre blanc des experts SVP



Décider devient facile.

Pourquoi vous proposer un livre blanc sur « La fin de fonctions sur emploi fonctionnel » ?

La Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, encadre la fin de fonctions sur emploi fonctionnel pour prendre en compte les spécificités de ce poste clé dans l'organisation des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Intimement liée à l'exécutif local, cette question présente un intérêt tout particulier en période de renouvellement général des conseils municipaux et des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale.

Les fonctionnaires territoriaux détachés sur ce type d'emploi bénéficient d'un certain nombre de garanties qui vont dépendre de la situation dans laquelle ils se trouvent et des choix qu'ils vont exprimer : fin de détachement à l'initiative de l'agent, réintégration, maintien en surnombre, reclassement, congé spécial, licenciement.

Les experts SVP ont décidé de rédiger pour vous ce livre blanc sur « La fin de fonctions sur l'emploi fonctionnel » afin de vous apporter l'éclairage nécessaire à la mise en œuvre d'une procédure sécurisée.



Décider devient facile.

Sommaire

1) Champ d'application	5
2) Procédure	7
3) Les droits de l'agent.....	14
4) Le reclassement dans la collectivité où l'agent occupait l'emploi fonctionnel	16
5) Le congé spécial.....	23
6) Le versement d'une indemnité de licenciement.....	27



Décider devient facile.

La fin des fonctions sur emploi fonctionnel

Fondements textuels

- **Loi 84-53, article 53, 67, 97 et 97 bis**
- **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** (...) 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.



Décider devient facile.

1) Champ d'application

A retenir

L'article 53 de la loi 84-53 ne s'applique pas :

- Lorsque l'agent prend l'initiative de la fin de détachement
- Aux emplois fonctionnels recrutés directement sur le fondement de l'article 47 de la loi 84-53.

• L'article 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit une procédure spécifique de fin de détachement sur emploi fonctionnel lorsque la décision est à **l'initiative de la collectivité**. Ce régime s'applique qu'il s'agisse de la **fin normale** du détachement **ou** d'une **fin anticipée**.

La finalité du dispositif est de protéger l'agent.

Pour pouvoir bénéficier des garanties prévues par la loi, l'agent doit en faire expressément la demande.

• Lorsque la fin de détachement est à **l'initiative de l'agent**, que sa décision soit prise au terme du détachement ou que l'agent demande à ce qu'il y soit mis fin de manière anticipée, c'est la procédure de droit commun qui s'applique (article 97 et 67 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984). L'agent ne peut pas bénéficier du dispositif prévu à l'article 53 (décharge de fonctions) :

« Considérant, enfin, qu'aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi du 27 décembre 1994 : "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 demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98" ; que ces dispositions, éclairées par les travaux parlementaires qui ont précédé leur adoption, ne trouvent à s'appliquer que dans le cas où le fonctionnaire est déchargé de ses fonctions ; que, de même, si les dispositions de l'article 67 de la même loi prévoient que "à l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de la collectivité ou de son établissement d'origine



Décider devient facile.

(...) Lorsque aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine (...)", elles ne visent que le cas où la fin du détachement résulte d'une initiative de l'administration ; que dans le cas où c'est le fonctionnaire qui a demandé qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté qui l'avait prononcé, les dispositions applicables sont celles des troisième et quatrième alinéas de l'article 10 du décret du 13 janvier 1986, qui prévoient que l'intéressé "cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration./ Si celle-ci n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant son détachement, l'intéressé est alors réintégré dans les conditions prévues par l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée" ; »

Conseil d'état, 26 septembre 2007, n° 300035

- Ces dispositions ne s'appliquent pas aux **agents recrutés directement** sur un emploi de direction en application de l'article 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Besoin d'informations sur les nouvelles mesures à prendre post-élections ?

[Téléchargez le livre blanc sur les premières mesures à prendre poste élections rédigé par les experts SVP](#)

<http://offre-livre-blanc.svp.com/lb-mesures-post-elections-offre-lb-decharge-fonction>

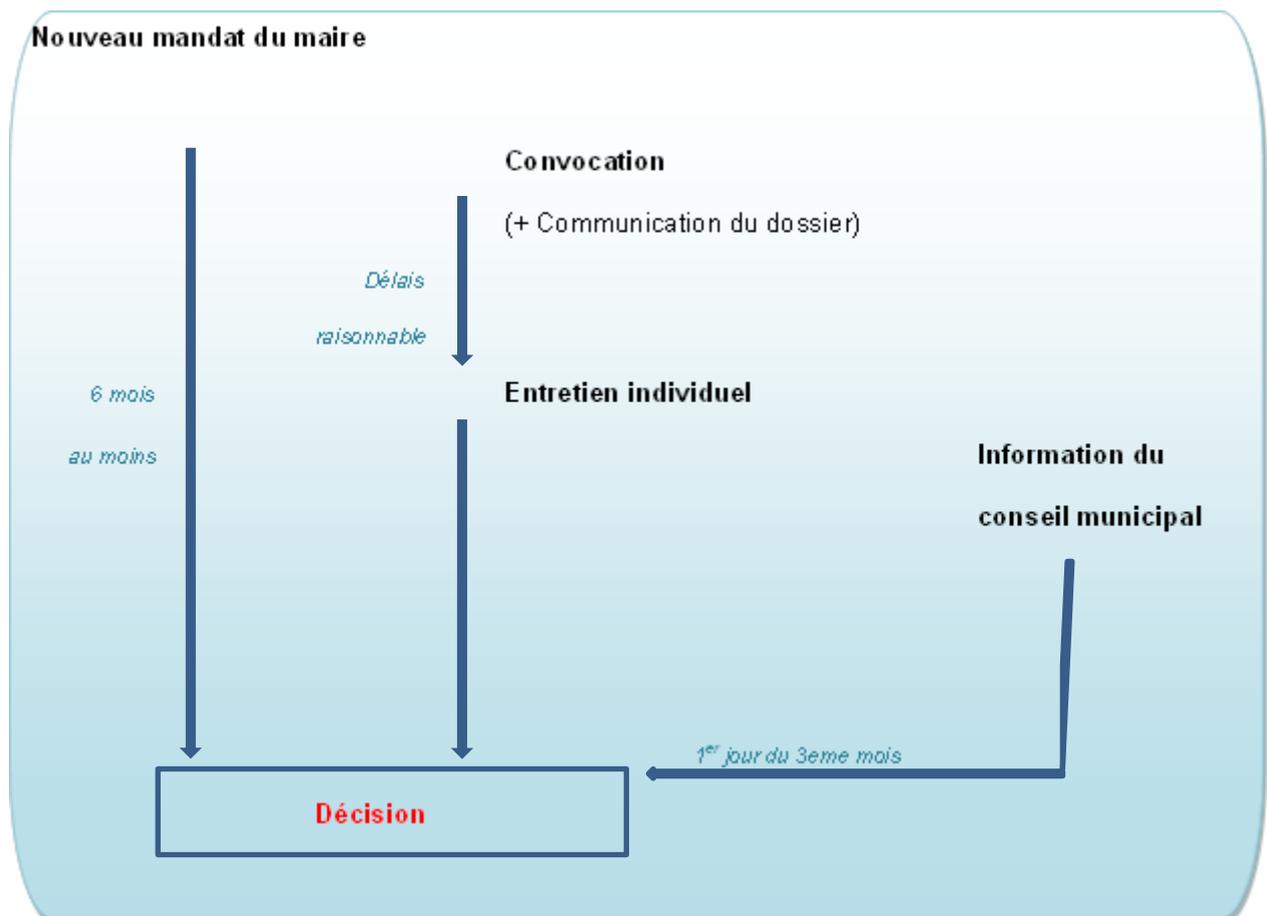


Décider devient facile.

2) Procédure

Article 53 de la loi 84-53 :

« Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. »





Décider devient facile.

► Observation d'un délai de 6 mois

A retenir

La décision de fin de fonction ne peut intervenir durant les 6 mois qui suivent la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant (article 53 de la loi 84-53).

Les décrets n°87-1101 du 30 décembre 1987 (DGS) et n°90-128 en date du 9 février 1990 (DST) précisent que :

« lorsque l'autorité territoriale [dans ce délai de six mois] 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. »



Le juge administratif a précisé que la **décision de mettre fin aux fonctions est illégale si elle est prise avant le terme des six mois, même si sa prise d'effet est fixée à une date postérieure à ce délai :**

« considérant que ces dispositions interdisent de mettre fin aux fonctions des personnes occupant certains emplois fonctionnels avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la désignation de l'autorité territoriale ; qu'elles s'appliquent dans tous les cas où il est procédé à cette désignation, y compris lorsque la même autorité est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante ; que dès lors, en jugeant, d'une part, qu'elles avaient pour effet d'interdire à l'autorité compétente de mettre fin aux fonctions concernées avant l'expiration d'un délai de six mois suivant la date de sa désignation et, d'autre part, qu'elles s'appliquaient même en cas de réélection, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ; qu'il résulte de ce qui précède que la commune d'Epinal n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ; »

Conseil d'état, 21 juillet 2006, n°279502

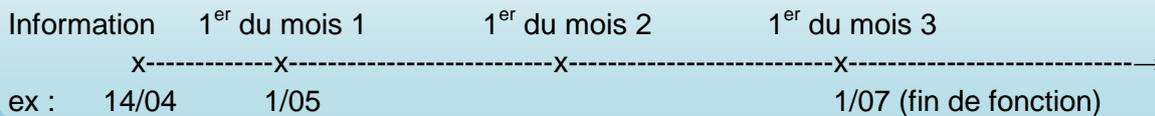


Décider devient facile.

► L'information préalable de l'organe délibérant

A retenir

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



L'article 53 de la loi 84-53 précise que la fin de fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Si la méconnaissance de cette obligation est de nature à entraîner l'annulation, en revanche elle n'est **pas soumise à un formalisme strict**. Une simple information suffit (pas de délibération, pas de débat....) :

« Considérant qu'une telle décision de cessation de fonctions relève des pouvoirs propres du maire et qu'aucun texte ne prévoit que l'information devant être donnée au conseil municipal dans ce cas particulier en vertu des dispositions expresses susmentionnées, doit faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération et doit figurer sur l'ordre du jour ; qu'il ressort des pièces du dossier qu'après examen des questions inscrites à l'ordre du jour de la séance du conseil municipal de la commune de Le Pradet du 4 décembre 1998, le maire a informé l'assemblée délibérante de son intention de mettre fin aux fonctions du secrétaire général de la commune ; que, dans ces conditions, la circonstance que cette question n'ait pas figuré à l'ordre du jour de la séance du conseil municipal et que le maire n'ait pas indiqué le nom de l'intéressé, alors qu'aucun doute n'était possible sur ce point, n'est pas de nature à faire regarder comme irrégulière l'information que le maire doit fournir au conseil municipal en vertu de l'article 53 précité ; »

CAA de Marseille, 6 avril 2004, n°00MA01485

Le conseil d'état considère que cette information peut avoir lieu dans le délai de 6 mois durant lesquels la fin de fonctions ne peut légalement intervenir :

« Considérant que l'arrêté attaqué a été pris le 18 septembre 2008, soit à une date postérieure de plus de six mois à l'élection du maire de Courpière à la suite du dernier renouvellement du conseil municipal ; qu'il prévoit qu'il prendra effet au 1er octobre 2008, le premier jour du troisième mois suivant la séance du conseil municipal du 25 juillet 2008 au cours de laquelle le maire a pu régulièrement informer l'assemblée délibérante qu'il serait mis fin prochainement aux fonctions de M. B ; qu'ainsi aucun des deux délais de procédure prévus à l'article 53 précité de la loi du 26 janvier 1984 n'a été méconnu ; que si la commune de Courpière a estimé utile de lancer un appel à candidature portant sur l'emploi de M. B avant même la fin du détachement de celui-ci sur cet emploi, cette circonstance n'est pas de nature à rendre irrégulière la procédure suivie au regard des dispositions précitées de l'article 53 ; »

Conseil d'état, 23 décembre 2011, n° 337122



Décider devient facile.

► L'obligation d'un entretien préalable

A retenir

« La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés » (article 53 de la loi 84-53).

Le texte n'impose **pas de formalisme particulier** concernant la convocation à cet entretien ou son déroulement.

Il est recommandé que la convocation soit faite par courrier avec AR ou remise en mains propres contre décharge. Elle doit indiquer de manière explicite, l'objet de l'entretien, la date et l'heure auxquelles devra se dérouler l'entretien et préciser que l'intéressé peut se faire assister d'une ou plusieurs personnes de son choix (respect des droits à la défense).

Mais l'autorité territoriale n'est pas tenue d'y indiquer les motifs de la décision qu'elle envisage de prendre :

« Considérant en premier lieu qu'aucune disposition n'oblige le maire à communiquer à l'agent aux fonctions duquel il entend mettre fin, avant l'entretien prévu à l'article 53, les motifs de la décision qu'il envisage ; que la circonstance que ces motifs, d'ailleurs retracés dans le compte-rendu de la réunion du conseil municipal du 24 avril 1998 dont Mme X avait connaissance, n'apparaissaient pas à son dossier qu'elle a consulté le 5 mai 1998, est sans influence sur la légalité de la décision de décharge de fonctions ».

CAA Paris, 8 novembre 2004, commune du Bourget, n° 01PA02627

Néanmoins, cette convocation doit être **suffisamment précise** pour qu'il n'y ait aucun doute sur la teneur de l'entretien :

« Considérant que, si ni les dispositions précitées ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne précisent les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien qui doit être accordé à un fonctionnaire détaché pour occuper un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en dépendant avant qu'il puisse être mis fin à son détachement et si aucune disposition ne fixe, notamment, les formes et délais de la convocation de l'intéressé à cet entretien, il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité ou de cet établissement, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier »

CAA Bordeaux, 24 avril 2006, n°02BX00583



Décider devient facile.

Par ailleurs, le juge est venu préciser que cet **entretien devait être conduit par le « chef de l'exécutif territorial »** et non par un agent de la collectivité :

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que l'entretien préalable à la fin de détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel, prévu pour lui permettre de présenter ses observations à l'autorité territoriale, doit être mené, compte tenu de la nature particulière de ses fonctions exercées auprès du chef de l'exécutif territorial, directement par cette seule autorité et non par un agent des services ; que cet entretien constitue pour l'agent concerné une garantie dont la privation entache d'illégalité la décision mettant fin au détachement sur l'emploi fonctionnel ; que, par suite, en estimant que la conduite de l'entretien de fin du détachement de M.A..., directeur général adjoint de services du département du Loiret, ne pouvait être déléguée par le président du conseil général au directeur du " pôle ressources humaines " des services du département, sans méconnaître la portée utile de la garantie instituée par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, le tribunal administratif d'Orléans n'a pas commis d'erreur de droit ; »

Conseil d'état, 16 décembre 2013, n°367007

Toutefois, cela 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).

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 les Tribunaux 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 :

« Considérant en deuxième lieu qu'il n'est pas contesté que Mme X, placée en congé de maladie ordinaire du 24 janvier au 22 mars 1998 avant de reprendre son service du 23 au 26 mars, puis d'être placée en congé longue maladie à compter du 27 mars, s'est entretenue avec le maire le 26 mars 1998 ; que, cependant, il n'est pas établi que cet entretien aurait porté principalement et sans ambiguïté sur la fin de fonctions de Mme X, le maire lui-même ayant écrit le 23 avril 1998 à l'intéressée qu'il l'avait informée de sa décision de mettre fin à ses fonctions à l'issue de l'entretien du 26 mars 1998 ; que toutefois, le maire, prenant acte des plaintes formulées par Mme X suite au courrier précité, l'a convoquée, par courrier du 16 juin 1998, à un nouvel entretien le 23 juin 1998 à 15 heures ; que par courrier recommandé du 22 juin 1998, Mme X a fait valoir que son état de santé ne lui permettrait pas de s'y rendre, joignant un certificat médical du même jour justifiant cette incapacité par le seul fait que l'intéressée était en congé-maladie ; que la seule circonstance que Mme X était en congé maladie depuis d'ailleurs près de cinq mois ne démontre pas qu'elle était effectivement dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien, dont elle n'a en outre sollicité aucun report ; que dans ces conditions, le maire était fondé, contrairement à ce qu'a jugé le tribunal administratif, à mettre fin aux fonctions de l'intéressée sans la convoquer à un nouvel entretien »

CAA Paris, 8 novembre 2004, commune du Bourget, n° 01PA02627

L'arrêté de fin de fonctions contiendra dans ses visas la date de l'entretien (*circulaire du 18 juin 2004*).



Décider devient facile.

► Communication du dossier

Puisqu'il s'agit d'une mesure prise en considération de la personne, l'intéressé doit être mis à même de demander en temps utiles la communication de son dossier :

« *Considérant enfin que le tribunal administratif n'a pas dénaturé les pièces du dossier en jugeant que M. A n'avait pas été mis à même de prendre connaissance de son dossier préalablement à la décision du maire du 24 mai 2004* »

CE, 25 novembre 2009, n°305682

► Décision motivée

A retenir

Le motif lié à « la perte de confiance » doit se fonder sur des faits précis.

En application de l'article 1^{er} de la loi 79-587, l'arrêté qui met fin aux fonctions sur emploi fonctionnel doit préciser les motifs qui justifient la décision de l'autorité territoriale :

« *Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 : "Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui ... infligent une sanction ... retirent ou abrogent une décision créatrice de droits" ; que ni la lettre du 26 janvier 1990 ni l'arrêté du 6 février n'indiquent les motifs de la décharge de fonctions qu'ils prononcent ; que cette mesure est, dès lors, entachée d'illégalité et doit être annulée ;* »

CE, 3 mai 1993, n°119805

Le motif invoqué est le plus souvent « **la perte de confiance** ». L'autorité territoriale doit fonder sa décision sur des faits précis :

« *Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 : "Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui (...) retirent ou abrogent une décision créatrice de droits (...)"; que les décisions qui doivent être motivées en application de ces dispositions doivent faire apparaître les éléments de fait et de droit sur lesquelles elles se fondent ;*

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'arrêté du 8 décembre 1995 par lequel le maire de Montmorency a mis fin au détachement de M. WATRIN sur l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques de cette ville était motivé par la seule considération que le rapport de confiance nécessaire à une bonne collaboration n'était plus possible, sans que soient aucunement précisés les faits fondant cette décision ; que, par suite, en jugeant que cette décision était suffisamment motivée, la cour administrative d'appel de Paris a entaché son arrêt d'une dénaturation des pièces du dossier qui lui était soumis ; »

CE, 26 février 2007, commune de Menton, n° 295886



Décider devient facile.

► Pas de saisine de la commission administrative paritaire

L'article 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoit pas l'intervention de la commission administrative paritaire :

« Considérant en deuxième lieu qu'aucun texte n'impose de soumettre aux commissions administratives paritaires les décisions mettant fin aux fonctions des agents occupant un emploi fonctionnel ; que la circonstance que la commission administrative paritaire, qui avait donné un avis sur ce détachement, n'a été informée que le 14 octobre 1998 de la fin du détachement de Mme X sur son emploi fonctionnel est sans influence sur la légalité de l'arrêté du 29 juillet 1998 »

CAA de Paris, 8 novembre 2004, n° 01PA02627, Commune du Bourget

► Information du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

La finalité de cette mesure d'information est de permettre une éventuelle prise en charge par le CNFPT au titre de l'article 97 de la loi 84-53.

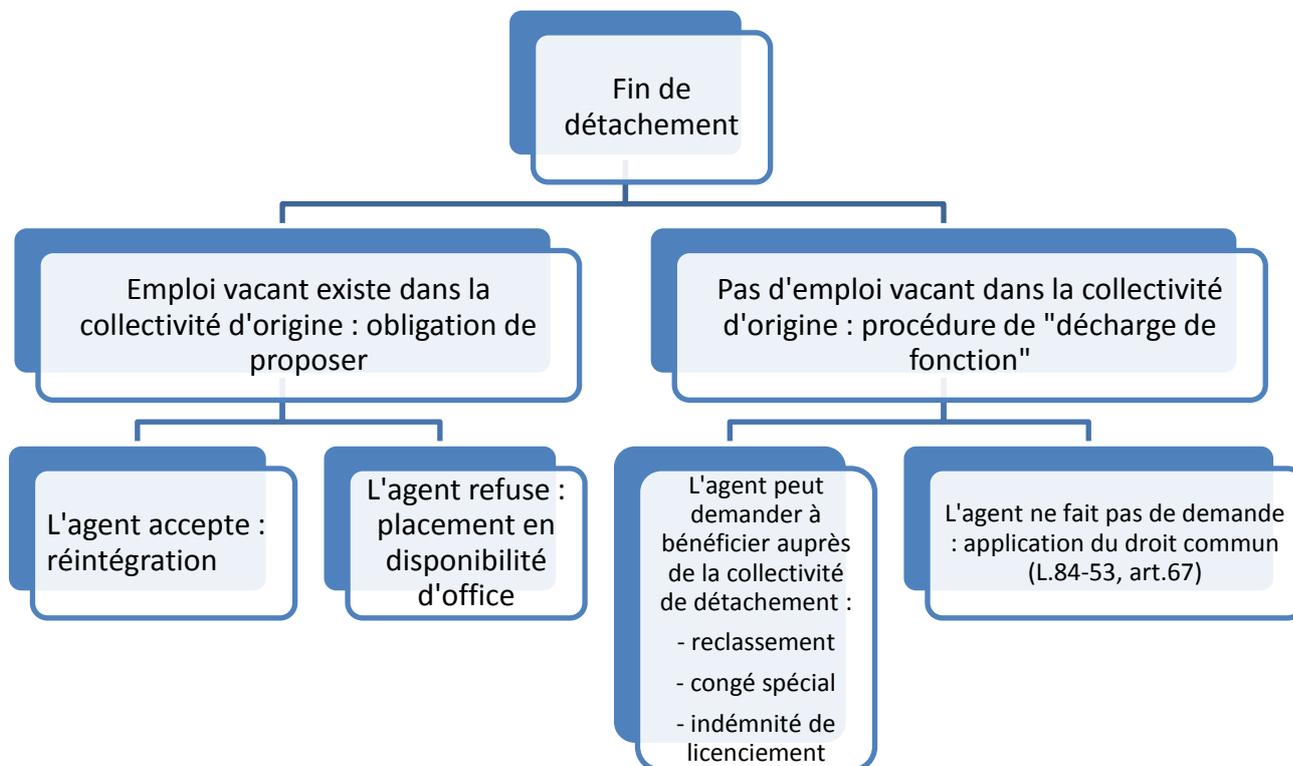
Aucun délai n'est prévu par les textes pour procéder à cette information (*CAA Paris, 8 novembre 2004, commune du Bourget, n° 01PA0262,*).

Vous avez une question sur la procédure ? Votre première réponse est gratuite

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](#)

<http://offre-question.svp.com/emailing-question-lb-decharge-fonction>

3) Les droits de l'agent



Deux cas de figure doivent être envisagés :

► Un emploi correspondant au grade de l'agent est vacant : réintégration

La première solution prévue par le législateur est la réintégration de l'agent, dans sa collectivité d'origine, dans un emploi vacant correspondant à son grade. La réintégration s'appuie sur l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984. Si un tel emploi existe, la collectivité **doit** le **proposer** obligatoirement à l'agent sous peine de commettre une faute engageant sa responsabilité.

Par emploi vacant, on doit entendre les emplois vacants dans la collectivité, correspondants au grade de l'intéressé. L'emploi vacant est l'emploi non occupé par un fonctionnaire et non supprimé. Pour apprécier s'il y a un emploi vacant, il est donc nécessaire de se reporter au tableau des effectifs de la collectivité, tel qu'annexé au budget voté pour l'année en cours (sur la notion d'emploi vacant : CAA Bordeaux, 29 mai 2008, n° 06BX00158).

Il est important de souligner que 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, M. F. c/ ville de Toulouse, n° 02BX01439).



Décider devient facile.

L'agent réintégré perd le bénéfice du régime indemnitaire et des avantages afférents à l'emploi fonctionnel. 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 (article 67 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

► **Aucun n'emploi n'est vacant : procédure de « décharge de fonctions »**

« Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. »

Article 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

• Faute d'emploi vacant, le fonctionnaire concerné dispose de garanties spécifiques. S'il souhaite en bénéficier, il lui appartient de **formuler sa demande auprès de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel.**

Les hypothèses sont les suivantes :

- le « **reclassement** » dans la collectivité de détachement : l'intéressé est maintenu en surnombre pendant un an et peut pendant cette période bénéficier d'un « reclassement »,

- l'intéressé peut également présenter, sous réserve de remplir certaines conditions, une demande de « **congé spécial** »,

- l'intéressé peut aussi choisir « le **licenciement** » moyennant le versement d'une **indemnité**.

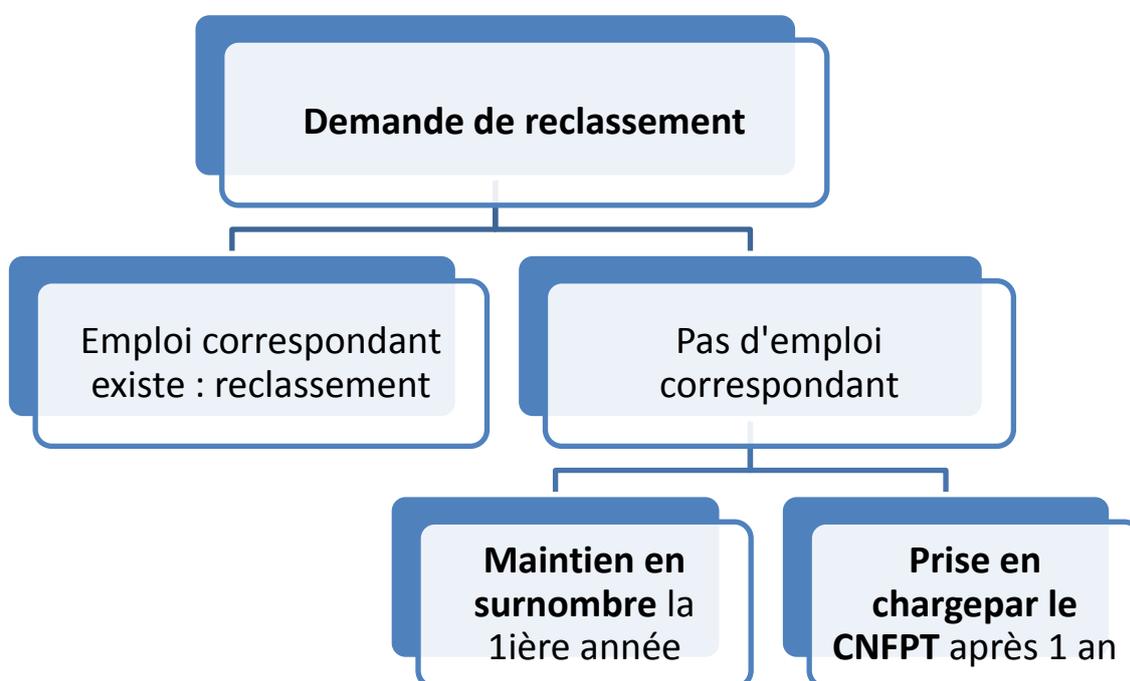
• Si l'agent ne formule aucune demande, il est réintégré dans les conditions de droit commun (article 67 de la loi 84-53), au besoin en surnombre (article 97 de la loi 84-53).

« considérant qu'en relevant qu'il appartenait à la commune de Lons-Le- Saunier, en application des dispositions précitées de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984, de réintégrer M. B à la fin de sa période de détachement dans la commune de Romilly-sur-Seine, au besoin en surnombre pendant un an, et par suite d'assurer sa prise en charge financière, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que la date de la fin de ce détachement marquait également la fin du détachement de l'intéressé dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services au sein de la collectivité d'accueil, dès lors qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier qui lui était soumis que la commune d'origine n'était pas en mesure d'offrir à M. B un emploi correspondant à son grade et que celui-ci ait demandé à la commune de Romilly-sur-Seine, comme il était en droit de le faire, le bénéfice des dispositions de l'article 53 de la même loi, la cour administrative d'appel n'a pas entaché son arrêt, qui est suffisamment motivé, d'erreur de droit ; qu'ainsi la commune de Lons-le-Saunier n'est pas fondée à demander l'annulation de l'arrêt du 19 avril 2007 de la cour administrative de Nancy ; »

Conseil d'état, 30 mars 2009, n°306991

4) Le reclassement dans la collectivité où l'agent occupait l'emploi fonctionnel

Rappel : si l'agent veut retourner dans sa collectivité d'origine, il ne doit pas demander à bénéficier de la procédure de décharge de fonctions. La réintégration se fera alors dans les conditions de droit commun d'une fin de détachement (cf. supra)



L'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 définit les modalités du reclassement par renvoi aux articles 97 et 97 bis applicables aux suppressions d'emplois :

« Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. »



Décider devient facile.

Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 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 sa demande » (article 97 de la loi 84-53).

a) Le maintien en surnombre pendant 1 an

- Maintien de la rémunération

Durant cette période de maintien en surnombre, le fonctionnaire est rémunéré par sa collectivité d'accueil sur le grade qu'il détient. Dans la mesure où il n'exerce plus de fonction de direction, il ne peut plus bénéficier des avantages correspondants (régime indemnitaire, logement de fonction...).

- Le sort du fonctionnaire

Durant l'année de maintien en surnombre :

- tout emploi créé ou se libérant au sein de la collectivité de détachement, et correspondant au grade du fonctionnaire, doit lui être proposé
- le CNFPT examine les possibilités de reclassement dans une autre collectivité
- possibilité d'être détaché dans un autre grade, au sein de la collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel
- l'agent peut demander à être pris en charge par le CNFPT.

Pendant cette année de maintien en surnombre, tout emploi créé dans le grade de reclassement ou venant à se libérer au sein de la collectivité doit lui être proposé en priorité.

Parallèlement, la délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT examine les possibilités de reclassement dans une autre collectivité. La question de la zone géographique n'est pas tranchée par les textes.



Décider devient facile.

La loi prévoit également la possibilité d'un détachement dans la même collectivité, sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois, dès lors que les dispositions relatives au détachement contenues dans le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil sont respectées (conditions de diplôme notamment).

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre, en principe pendant un an, dans la collectivité d'accueil. Cependant, compte tenu de la particularité de l'emploi, la loi prévoit que le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge par le CNFPT avant le terme de ce délai de 1 an. Il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

b) La prise en charge par le CNFPT au-delà de la 1^{ère} année

- Délai : prise en charge au terme de l'année, ou avant sur demande du fonctionnaire

Au terme de cette période de maintien en surnombre (1an), le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le CNFPT (s'agissant d'agent de catégorie A).

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 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 sa demande.

- Procédure : demande expresse de la collectivité auprès du CNFPT

Même si elle est de plein droit, la prise en charge de l'agent ne peut intervenir sans que la collectivité en fasse la demande. Par conséquent, cette demande a le caractère d'une décision faisant grief, et peut faire l'objet d'une demande d'annulation devant le juge administratif :

« Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge du fond que par une lettre du 29 novembre 2005, le maire de Larmor-Plage a indiqué au centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan qu'aucun emploi n'avait pu être proposé à Mme A au terme d'un an de placement en surnombre dans les effectifs de la commune et a demandé sa prise en charge ; que la mise à disposition de l'intéressée auprès du centre de gestion, de plein droit en vertu des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, ne pouvait toutefois intervenir sans que la commune en fit la demande ; qu'ainsi le tribunal n'a pas inexactement qualifié cette correspondance d'acte faisant grief et n'a pas entaché son jugement de contradiction de motifs en reconnaissant à la fois que la prise en charge de l'intéressée découlait nécessairement des dispositions la loi du 26 janvier 1984 et que la lettre du maire de Larmor-Plage du 29 novembre 2005 présentait un caractère décisoire ; »

CE, 4 mai 2011, n°338677



Décider devient facile.

- La situation de l'agent (article 97 de la loi 84-53)

A retenir

- Rémunération sur l'indice détenu dans son grade + régime indemnitaire lors de l'accomplissement de missions
- L'agent est placé sous l'autorité du président de CNFPT, bien que n'étant pas recruté par cet établissement
- L'agent concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne
- Tout emploi crée ou devenu vacant, correspondant à son grade, lui est proposé. Si l'agent refuse trois offres d'emploi (ou 1 seule émanant de la collectivité d'origine), il est licencié.

L'agent est placé sous l'autorité du président de l'instance de gestion. Cependant, il n'est pas assimilé à un agent de cet établissement. Le CNFPT ne peut donc pas être considéré comme son employeur :

« Considérant que le bénéfice de la prime de fin d'année et du nouveau régime indemnitaire institués par deux délibérations en date du 25 février 1992 du conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale était réservé au personnel de cet établissement ; que, comme il a été dit ci-dessus, Mme D n'appartenait pas à ce personnel ; qu'elle ne saurait utilement se prévaloir, en tout état de cause, d'une circulaire du ministre de l'intérieur du 13 février 1995 qui, en rappelant la possibilité pour le Centre national de la fonction publique territoriale de faire bénéficier les fonctionnaires pris en charge du régime indemnitaire prévu pour les agents de l'établissement, n'a créé aucun droit au profit des fonctionnaires en cause ; que Mme D n'est, dès lors, pas fondée à soutenir qu'en lui refusant le bénéfice des indemnités prévues pour le personnel du Centre national de la fonction publique territoriale, le président de cet établissement aurait méconnu les dispositions précitées de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 ; »

CAA Paris, 19 novembre 1996, n°95PA04022

L'agent n'est pas recruté par le centre, mais placé dans une situation spécifique temporaire :

« Il résulte de ces dispositions et des travaux préparatoires dont elles sont issues que le fonctionnaire pris en charge par l'instance de gestion compétente (centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires de catégorie A, centre de gestion pour les fonctionnaires de catégorie B ou C) est placé directement sous l'autorité du président de l'instance de gestion. Celle-ci, bien qu'exerçant à l'égard du fonctionnaire " toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination ", n'a pas pour autant la qualité d'employeur. En effet, l'agent n'a été ni recruté ni nommé par l'instance de gestion pour accomplir pour son compte des fonctions déterminées. Il est seulement placé, auprès de cette dernière, dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi ».

Avis CE du 11 juillet 2000, n°364409



Décider devient facile.

Le CNFPT peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Sur le plan de la carrière, l'agent pris en charge concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux qui relèvent de l'instance de gestion et qui appartiennent au même cadre d'emplois.

Rémunération : (loi 84-53, article 97 I)

Tant qu'il est pris en charge, l'agent est rémunéré sur la base de l'indice qu'il détient dans son grade. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire est, le cas échéant, réduite du montant des autres rémunérations nettes qu'il pourrait percevoir au titre du cumul d'activités. En revanche, le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade, lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

Proposition de poste : (loi 84-53, article 97 II et III)

Le centre qui prend en charge le fonctionnaire lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade et le tient informé des emplois qu'il crée ou qu'il déclare vacants.

Si le fonctionnaire refuse trois offres d'emplois correspondants à son grade, il est licencié (par la collectivité et non le centre qui, comme nous l'avons indiqué précédemment, n'a pas la qualité d'employeur), ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension.

Pour être comptabilisée, une offre d'emploi doit correspondre à une proposition d'embauche ferme et précise, mentionnant la nature et la rémunération de l'emploi. L'emploi doit en outre correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier :

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que le CNFPT a transmis à M.A..., entre 1997 et 2009, un très grand nombre d'offres d'emploi, dont il n'est pas sérieusement contesté que la plupart d'entre elles correspondaient au profil de l'intéressé, ainsi que neuf offres de mission, et l'a fait bénéficier de cinq entretiens individuels ; que, si l'intéressé n'a pas toujours fait preuve d'une grande constance dans sa recherche active d'emploi et qu'une procédure disciplinaire a même été envisagée à son encontre en 2007, il ne résulte toutefois pas de l'instruction qu'il a refusé, au cours de cette période, trois offres d'emploi de collectivités pour lesquelles il a postulé ; que, dès lors, la commune de Sevrans n'établit pas que le CNFPT, avant que M. A...ne bénéficie du congé spécial de droit organisé par l'article 99 de la loi n° 84-53 de la loi du 26 janvier 1984, aurait dû licencier l'intéressé sur le fondement du III de l'article 97 ; qu'elle n'établit ni même n'allègue que le CNFPT aurait commis une faute en n'infligeant pas à M.A..., alors qu'il en avait la charge, la sanction disciplinaire de la révocation ou de la mise à la retraite d'office ; qu'enfin, le CNFPT n'a pas davantage commis de faute en informant M. A... du droit dont il disposait de bénéficier du congé spécial ; que, dans ces conditions, la commune de Sevrans n'est pas fondée à soutenir que le comportement du CNFPT vis-à-vis de M. A... lui a fait perdre une chance sérieuse de ne pas supporter les conséquences financières résultant du congé spécial de plein droit qu'elle lui a accordé ; »

CAA Paris, 3 juillet 2013, n° 11PA04943



Décider devient facile.

Il ne semble pas obligatoire que les emplois proposés soit situés dans le département où le fonctionnaire était employé :

« Considérant qu'aux termes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de l'article 38 de la loi du 13 juillet 1987 : "Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique paritaire. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire de catégorie A est pris en charge par le centre national de la fonction publique territoriale et le fonctionnaire de catégorie B, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 12 bis, C ou D par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement. Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion ; il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions correspondant à son grade. Le centre lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade. La prise en charge cesse après trois refus d'offre ferme d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou établissement d'origine. Pour l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C et D, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe ... Après trois refus, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants. En cas de licenciement, les allocations prévues par l'article L.351-12 du code du travail sont versées par le centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement." ; »

CE, 11 mars 1991, n° 106104

Ne peut être comprise dans le décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

L'emploi doit être à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine.

Un agent à temps complet peut refuser un emploi à temps non complet sans que ce refus soit comptabilisé dans les trois refus qui mettent fin à la prise en charge.



Décider devient facile.

- La contribution à la charge de la collectivité qui a prononcé la décharge

La collectivité est alors amenée à verser une contribution selon le détail suivant (**article 97 bis de la loi 84-53**) :

	Collectivité affiliée à un Centre de Gestion	Collectivité non affiliée à un Centre de Gestion
1 ^{ère} et 2 ^{ème} année	150 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	200 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire
3 ^{ème} année	100 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	100 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire
4 ^{ème} année	75 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	100 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire
5 ^{ème} année et plus	75 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	75 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire

IR : indemnité de résidence / SFT : supplément familial de traitement

Rappel : La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine peut être comprise dans ce décompte.

Vous avez une question sur la prise en charge par le CNFPT ? Votre première réponse est gratuite

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](#)

<http://offre-question.svp.com/emailing-question-lb-decharge-fonction>



Décider devient facile.

5) Le congé spécial

A retenir

- Le congé spécial est accordé de droit
- Il peut être demandé à tout moment
- Il est irréversible et la situation administrative du fonctionnaire est gelée.

Le congé spécial est prévu par l'**article 99 de la loi 84-53** du 26 janvier 1984 :

« Les collectivités ou établissements dans lesquels des fonctionnaires territoriaux occupent un emploi fonctionnel visé à l'article 53 ont la faculté d'accorder, sur demande des intéressés, un congé spécial d'une durée maximale de cinq ans dans des conditions fixées par décret.

La demande de congé spécial au titre du premier alinéa de l'article 53 peut être présentée jusqu'au terme de la période de prise en charge prévue au I de l'article 97. 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.

Pendant ce congé, la rémunération des intéressés demeure à la charge de la collectivité ou de l'établissement public concerné.

A l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.

Toutefois, les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge 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. »

► **Conditions requises pour pouvoir bénéficier du congé spécial**

A retenir

- Compter au moins 20 ans de services civils et militaires
- Etre à moins de 5 ans de l'âge de la retraite.



Décider devient facile.

Elles sont prévues par l'article 6 du 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 :

*« Le congé spécial prévu à l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 susmentionnée peut être accordé si le fonctionnaire qui en fait la demande compte 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 et occupe son emploi depuis deux ans au moins.***

*Ce congé est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire qui en fait la demande en application de l'article **53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins.***

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il prend fin lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge et, au plus tard, à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé. »

Tableau récapitulatif âge d'ouverture des droits à pension * :

Année de naissance	Age de départ (Décret 2011-2103)	Limite d'âge (Décret 2011-2103)
1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois
1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois
1955	62 ans	67 ans

*Pour la catégorie sédentaire

► **Moment où la demande peut être faite**

La demande de congé spécial peut être présentée à **tout moment**, jusqu'au terme de la période de prise en charge par le CNFPT. 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 (article 99 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).



Décider devient facile.

► La situation de l'agent placé en congé spécial

Au regard de la rémunération

Pendant le congé spécial, la rémunération du fonctionnaire demeure à la charge de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel (article 99 de la loi 84-53). 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.

La possibilité d'exercer une autre activité

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

Emoluments perçus au titre du cumul	Réduction de la la rémunération
> 1/2 rémunération	-1/3
> 2/3 rémunération	-1/2
> 100 % rémunération	-2/3
> 125 % rémunération	-100 %
Dans tous les cas où les émoluments sont versés par une administration, une entreprise publique, un office, établissement ou organisme public, ou un organisme privé chargé d'une mission de service public	-100 %



Décider devient facile.

► Le déroulement de carrière

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 :

« Considérant qu'il résulte des dispositions précitées que, si le fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial cesse définitivement d'exercer ses fonctions et n'est plus susceptible d'être rappelé à l'activité, il demeure, pendant toute la durée de ce congé, membre du cadre d'emplois auquel il appartient ; que la rémunération qu'il perçoit dans cette situation présente le caractère d'un traitement ; que, si l'article 8 du décret du 6 mai 1988 fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial bénéficie, dans cette position, de l'avancement prévu par les dispositions statutaires applicables aux membres du corps auquel il appartient, ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'excluent que ce fonctionnaire bénéficie des évolutions indiciaires du traitement correspondant à l'échelon, à la classe et au grade qu'il avait atteints à la date de sa mise en congé ; qu'ainsi, le magistrat délégué par le président du tribunal administratif de Saint-Denis a commis une erreur de droit en se fondant, pour rejeter la demande de M. , sur ce qu' " aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que, pour le cas où une mesure générale de revalorisation du grade interviendrait ultérieurement à la mise en congé, cette revalorisation devrait également s'appliquer au fonctionnaire concerné " et que la commune était dès lors tenue de refuser tout reclassement à M. ; qu'il y a lieu, par suite, d'annuler le jugement attaqué ».

Conseil d'état, 14 mai 2007, n°286146

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

► La durée du congé spécial

Le congé spécial prend fin lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge et, au plus tard, à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé. A l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.

Toutefois, les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge 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 (article 99 de la loi 84-53).

Vous avez une question sur la durée du congé spécial ? Votre première réponse est gratuite

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](#)

<http://offre-question.svp.com/emailing-question-lb-decharge-fonction>



Décider devient facile.

6) Le versement d'une indemnité de licenciement

A retenir

- L'indemnité est égale à un mois de traitement par année de services effectifs. Elle est majorée de 10% pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de cinquante ans.
- L'indemnité est encadrée par le décret 88-614 (articles 1 à 5).

L'agent peut opter pour un licenciement assorti d'une indemnité. Son versement est encadré par le **décret n° 88-614 du 6 mai 1988 (articles 1 à 5)**.

Cette indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions.

- Délais

L'agent doit en faire la demande dans le mois qui suit le dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonctions a été notifiée. L'indemnité doit être payée en totalité dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

- Calcul du montant

Montant mini / maxi : (article 1 et 2 du décret 88-614)

L'indemnité versée ne peut-être :

- inférieure à une année de traitement ;
- supérieure à une année de traitement lorsque le fonctionnaire a atteint soixante ans à la date de la décision ou dans un délai d'un an à compter de cette date et a accompli trente-sept annuités et demi de services effectifs ;
- supérieur à deux années de traitement dans les autres cas.

La majoration des 10 % est comprise dans le montant maximum.



Décider devient facile.

Services retenus pour le calcul de l'indemnité :

« Sont pris en compte les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial 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 compte. »

Article 3 du décret 88-614

Traitement retenu pour le calcul de l'indemnité

« Le traitement retenu comme base de calcul est le 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. »

Article 4 du décret 88-614



Assurance chômage

Lorsque le fonctionnaire a opté pour le licenciement, il ne peut être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne peut donc prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi :

« considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99, soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98. / Ces dispositions s'appliquent aux emplois : (...) de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants (...)

Considérant que, lorsqu'une administration met fin au détachement de l'un de ses agents sur un emploi fonctionnel sans être en mesure de lui offrir un emploi correspondant à son grade et lorsque cet agent, en application du choix que lui offrent les dispositions de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, opte pour le versement d'une indemnité de licenciement, alors qu'il aurait pu être reclassé en conservant son grade dans son cadre d'emploi ou bénéficier d'un congé spécial, s'il en remplissait les conditions, et conserver ainsi sa qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'agent qui, ayant exercé cette option, a ainsi choisi de perdre cette qualité ne saurait, dès lors, être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi au sens des dispositions de l'article L. 5421-1 du code du travail ; »

CE, 6 novembre 2013, n°364654



Décider devient facile.

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : marchés publics, politiques culturelles, urbanisme, gestion budgétaire des collectivités, relations avec les administrations, responsabilités des élus et des agents, services publics, financement de la collectivité, Etat civil (état des personnes), assurances et responsabilité, gestion du personnel, compétences et fonctionnement des acteurs publics...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, les experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

Offre spéciale livre blanc :

Vous avez téléchargé notre livre blanc sur la fin des fonctions sur l'emploi fonctionnel et nous vous en remercions.

Les experts vous proposent maintenant de tester gratuitement le service SVP en posant une première question.

[Posez votre question : nos experts vous répondent !](#)