

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LA FIN DE FONCTION SUR EMPLOI FONCTIONNEL

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Code des relations entre le public et l'administration (CRPA),*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,*
- *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,*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,*
- *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,*
- *Décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux,*
- *Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.*

SOMMAIRE

I. La fin de détachement sur emploi fonctionnel à son terme	5
A. Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de l'agent.....	5
1. La collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant.....	6
2. La collectivité d'origine ne dispose d'aucun emploi vacant	6
B. Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de la collectivité d'origine	7
C. Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de la collectivité d'accueil	7
II. La fin anticipée de détachement sur emploi fonctionnel - hors décharge de fonctions	8
A. La fin anticipée à la demande du fonctionnaire	8
1. La collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant à la date de fin du détachement	9
2. La collectivité d'origine ne dispose d'aucun emploi vacant à la date de fin du détachement	9
B. La fin anticipée à la demande de la collectivité d'origine	10
C. La fin anticipée du détachement pour motif disciplinaire	11
III. La fin anticipée à la demande de la collectivité d'accueil, la « décharge de fonctions »	13
A. Les motifs de la décharge de fonctions.....	13
B. La procédure de décharge de fonctions.....	16
1. Le moment de la mise en œuvre de la procédure.....	16
2. La notification de la décision à l'agent (convocation à un entretien préalable et respect des droits de la défense).....	17
3. L'entretien préalable.....	18
4. L'élaboration d'un protocole	19
5. L'information de l'assemblée délibérante	20
6. L'information de la collectivité d'origine	20
7. L'information de l'agent de l'existence ou non d'un emploi vacant	21
8. La prise d'un arrêté de fin de détachement.....	21
C. Les conséquences statutaires de la décharge de fonctions.....	24
1. La réintégration sur un emploi vacant.....	24
2. L'absence d'emploi vacant	25
2.1. Le choix du « reclassement »	25
2.2. Le choix de « la prise en charge »	26
2.3. La demande de « congé spécial ».....	29

2.4. La demande de « licenciement »	31
2.5. L'absence de demande du droit d'option	32
IV. La fin du contrat sur emploi fonctionnel.....	33
A. Le non-renouvellement du contrat à son terme	33
B. La fin anticipée à l'initiative de l'agent	34
C. La fin anticipée à l'initiative de l'employeur	34
Annexe n°1 - Schéma de la procédure de décharge de fonctions.....	35
Annexe n°2 - Schéma de la procédure de fin anticipée de détachement à la demande du fonctionnaire	36

Introduction

Les emplois fonctionnels, également nommés emplois supérieurs ou emplois de direction, sont des **emplois permanents** (administratifs ou techniques) créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par [l'article L. 412-6 du Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\)](#). Les conditions de création reposent sur des seuils démographiques.

Les emplois fonctionnels sont pourvus par **deux voies**.

- Tout d'abord, **la voie du détachement d'un fonctionnaire dans un emploi fonctionnel**. Il s'agit d'un détachement de droit commun. Le fonctionnaire territorial peut être détaché pour occuper un emploi fonctionnel au sein de la collectivité ou de l'établissement dont il relève, mais également au sein d'une autre collectivité territoriale.
L'emploi fonctionnel peut également être pourvu par la voie du détachement d'un fonctionnaire de l'État ou de la Fonction Publique Hospitalière.
- Ensuite, et par dérogation, certains emplois fonctionnels de direction peuvent être pourvus par **la voie du recrutement direct** d'un agent contractuel, au titre de [l'article L. 343-1 du CGFP](#).

Le régime juridique de la fin de fonctions sur emploi fonctionnel présente des particularités justifiées par la nature singulière de ces emplois.

Les situations de cessation de fonctions sur l'emploi fonctionnel sont nombreuses et les règles applicables diffèrent selon que le recrutement est intervenu par la voie du détachement ou directement par contrat.

La présente note traite de la fin de détachement d'un fonctionnaire issu de la Fonction Publique Territoriale (et non des fonctionnaires détachés et issus de la Fonction Publique d'État ou de la Fonction Publique Hospitalière).

Aussi, les dispositions relatives à la fin de fonction des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours ne sont pas abordées dans la présente note.

I. La fin de détachement sur emploi fonctionnel à son terme

Le détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel est prononcé pour **une durée déterminée maximale de 5 ans**, renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée ([article 9 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).



Un projet de décret, ayant reçu un avis favorable du CSPFT le 21 janvier 2026, a pour objet de permettre l'alignement de la durée du détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel de direction sur celle du mandat de l'autorité territoriale. Ainsi, par dérogation à la durée maximale de 5 ans, le détachement sur un emploi fonctionnel de direction pourrait être porté à 6 ans, selon le choix de l'autorité territoriale.

L'arrêté individuel doit préciser la durée du détachement. L'absence d'un terme exprès au détachement dans l'arrêté n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée.

L'agent ne dispose d'**aucun droit au renouvellement de son détachement** ([CAA Nancy, 25 février 2025, n°22NC01982](#)).

À l'issue d'une période de détachement, lorsque le fonctionnaire souhaite poursuivre celui-ci, il est tenu de suivre la même procédure que les détachements et de présenter, à ce titre, une demande de renouvellement ([article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Il appartient de distinguer **trois situations** :

- Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de l'agent ;
- Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de la collectivité d'origine ;
- Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de la collectivité d'accueil.

A. **Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de l'agent**

Pour rappel, [en application de l'article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#), il appartient à l'agent détaché sur un emploi fonctionnel de faire connaître son intention lorsque le détachement arrive à échéance (renouvellement ou non-renouvellement).

Lorsque le fonctionnaire ne demande pas le renouvellement de son détachement sur emploi fonctionnel, il appartient de mettre en œuvre les règles de droit commun de fin de détachement (détachement de longue durée).

En pratique, lorsqu'il est détaché dans une autre collectivité, il est préconisé au fonctionnaire d'adresser la demande de non-renouvellement par **courrier recommandé** aux deux collectivités (collectivité d'origine et collectivité d'accueil).



Si la réglementation n'impose aucune condition de délai pour informer l'autorité territoriale, il est conseillé aux agents concernés de respecter cette formalité en présentant une demande dans les délais impartis (3 mois au moins avant la fin du détachement, [en application de l'article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

La collectivité d'accueil devra prendre un arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel.

La collectivité d'origine devra, quant à elle, mettre en œuvre les règles relatives à la fin de détachement ([CE, 30 mars 2009, n°306991](#)).

Si l'agent est détachement au sein de la même collectivité, il sera, le cas échéant, réintégré dans son cadre d'emplois d'origine (sauf cas particulier, notamment en l'absence d'emploi vacant).

1. La collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant

[En application de l'article L.513-24 du CGFP](#), au terme d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire territorial est **réintégré** dans son cadre d'emplois et réaffecté **à la première vacance ou création d'emploi** dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Il appartient donc à la collectivité d'origine de proposer obligatoirement l'emploi vacant.

Le fonctionnaire qui refuse l'emploi proposé est placé d'office **en position de disponibilité**. Il ne peut alors être nommé sur l'emploi auquel il peut prétendre ou sur un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.

Ce placement d'office en disponibilité ne saurait excéder 3 ans ([article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Si, au cours de cette période de disponibilité d'office, le fonctionnaire **refuse 3 postes** correspondant à son grade proposés dans les conditions prévues aux [articles L. 542-6 à L. 542-24 du CGFP](#), il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas le droit à pension, licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.



La période de disponibilité de trois ans est prorogée, le cas échéant, de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi prévue à l'[article L. 514-8 du CGFP](#).

2. La collectivité d'origine ne dispose d'aucun emploi vacant

Au terme d'un détachement de longue durée, si aucun emploi susceptible d'être proposé à l'agent n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en **surnombre** pendant un an si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi de son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois ([article L. 542-4 du CGFP](#)).

Pendant la période de surnombre, la collectivité :

- Propose en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade en son sein ;
- Étudie la possibilité de détachement ou d'intégration directe en son sein sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois ;
- Examine les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

La collectivité ou l'établissement, le CNFPT et le CDG examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement ([article L.542-5 du CGFP](#)).

Au terme du délai de surnombre, s'il ne peut être réaffecté et reclassé dans un emploi de son grade, le fonctionnaire est ensuite **pris en charge** par :

- Le CNFPT (fonctionnaires de catégorie A+). Il s'agit des administrateurs, des conservateurs des bibliothèques, des conservateurs du patrimoine, des ingénieurs en chef, et des colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels ([articles L. 451-9 et L.451-10 du CGFP](#)).
- Le Centre de Gestion (fonctionnaires de catégorie A) ([article L.452-35 du CGFP](#)).

Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi de son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine ([article L. 513-26 du CGFP](#)).

B. Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de la collectivité d'origine

Le détachement sur emploi fonctionnel étant un détachement discrétionnaire, il peut être refusé pour **un motif lié aux nécessités du service** ([article L. 511-3 du CGFP](#)). Il en va de même pour toute demande de renouvellement du détachement.

Seules des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service dans lequel l'agent exerce ses fonctions, peuvent justifier qu'il ne soit pas fait droit à une demande de détachement ou à son renouvellement.

La décision portant refus de renouvellement doit être motivée si elle est prise pour des raisons étrangères à l'intérêt du service ou pour des motifs disciplinaires ([CAA Lyon, 17 octobre 2024, n°23LY02611](#) ; [Rep. Min. JO AN, 24 février 2026, n°51124](#)).

Cependant, dans la perspective d'un éventuel contrôle du juge administratif, il convient de démontrer le bien-fondé de la décision de non-renouvellement de détachement.



La réglementation ne précise pas les conséquences pour l'agent du refus du renouvellement du détachement à l'initiative de la collectivité d'origine. Il semble opportun de considérer que la collectivité d'origine doit disposer, en amont du refus du renouvellement du détachement, d'un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire pour permettre de le réintégrer.

C. Le non-renouvellement du détachement à son terme à l'initiative de la collectivité d'accueil

Lorsque l'autorité territoriale d'accueil envisage, à l'occasion de l'échéance de la période de détachement, de mettre fin aux fonctions du fonctionnaire détaché sur emploi fonctionnel, **le détachement est prorogé**, de plein droit, de la durée nécessaire pour lui permettre de bénéficier des dispositions relatives à la décharge de fonctions prévues aux [articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP](#) ([article 4-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987](#) ; [article 3-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990](#)).

Ces dispositions spécifiques à la fin du détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité territoriale d'accueil sont applicables à la fois en cours de détachement mais également dans l'hypothèse d'un non-renouvellement du détachement au terme normal de celui-ci ([CE, 11 août 2009, n°309557](#)).



Ces précisions s'appliquent également en cas de fin anticipée de détachement.

La décision de non-renouvellement du détachement sur un emploi fonctionnel par la collectivité d'accueil constitue ainsi **une décharge de fonctions** (cf. [La fin anticipée à la demande de la collectivité d'accueil, la « décharge de fonctions »](#)), à la différence que, la décision de ne pas renouveler le détachement d'un agent arrivé à son terme n'a pas à être motivée sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire ([CAA Nantes, 2 février 2021, n°19NT01764](#)).

Avant de mettre en œuvre la procédure de décharge de fonctions, la collectivité d'accueil est tenue d'exprimer son refus de renouvellement du détachement au moyen d'une **lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

II. La fin anticipée de détachement sur emploi fonctionnel – hors décharge de fonctions

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, à la demande :

- Du fonctionnaire,
- De la collectivité, l'établissement ou l'administration d'origine,
- De la collectivité ou l'établissement d'accueil ([article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

A. La fin anticipée à la demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire peut demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Dans ce cas, les règles de droit commun relatives au détachement s'appliquent ([article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).



Dans cette situation, la fin de détachement ne constitue pas une décharge de fonctions au sens de l'article L. 544-1 du CGFP. L'agent ne peut donc pas bénéficier des garanties procédurales qui y sont associés (CAA Bordeaux, 13 mai 2013, n°11BX02403).

Il appartient à l'agent d'adresser un **courrier** demandant la fin de son détachement à la collectivité d'origine ainsi qu'à la collectivité d'accueil.

Plusieurs situations doivent être distinguées selon qu'il existe ou non une vacance d'emploi au sein de la collectivité d'origine.

1. La collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant à la date de fin du détachement

Lorsque la collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire ayant mis fin à son détachement, celui-ci est **obligatoirement réintégré sur** cet emploi au sein de la collectivité d'origine (CE, 16 octobre 1995, n°151998).

En matière de rémunération, le fonctionnaire ne peut se prévaloir des dispositions de l'article [L.513-11 du CGFP](#), qui permettent la prise en compte du grade et de l'échelon atteints dans le cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables ([CAA Nantes, 24 novembre 2017, n°16NT02712](#)).

En effet, le fonctionnaire était détaché sur un emploi fonctionnel et non dans un cadre d'emplois de détachement.

Ainsi, l'agent est réintégré dans son grade d'origine à l'échelon qu'il a atteint en déroulant sa carrière et il ne peut pas bénéficier du maintien du traitement perçu sur l'emploi fonctionnel.

2. La collectivité d'origine ne dispose d'aucun emploi vacant à la date de fin du détachement

Lorsque la collectivité d'origine ne peut réintégrer le fonctionnaire faute d'emploi vacant, **il est placé en disponibilité d'office** jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration ([article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

L'agent n'est alors plus rémunéré, mais il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et est donc susceptible de percevoir les allocations de retour à l'emploi ([article 2 5° du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#)).

Si la réintégration n'est toujours pas intervenue à la date initiale de fin de détachement, il y a lieu de mettre en œuvre les dispositions de droit commun relatives à la fin de détachement, prévues [aux articles L.513-20 à L.513-26 du CGFP](#), et présentées ci-après.

❖ **Au terme initial du détachement, un emploi est vacant au sein de la collectivité d'origine**

Par principe et à l'issue d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à **la première vacance ou création d'emploi** dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine ([article L.513-24 du CGFP](#)).

Si le fonctionnaire refuse l'emploi, il est placé en **disponibilité d'office** pour une durée maximale de 3 ans ([article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Si, au cours de cette période de disponibilité, le fonctionnaire refuse trois postes proposés correspondant à son grade, il est soit admis à la **retraite**, soit, s'il n'a pas le droit à pension, **licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire**.

La période de disponibilité de 3 ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi prévue à l'[article L. 514-8 du CGFP](#).

❖ **Au terme initial du détachement, aucun emploi n'est vacant au sein de la collectivité d'origine**

Si aucun emploi n'est vacant au terme normal du détachement de longue durée, le fonctionnaire est **placé en surnombre** pendant un an dans sa collectivité d'origine ([article L.513-26 du CGFP](#)).

Pendant cette période, la collectivité d'origine :

- Propose en priorité au fonctionnaire tout emploi de son grade créé ou vacant en son sein ;
- Étudie la possibilité de détachement ou d'intégration directe en son sein du fonctionnaire concerné sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois ;
- Examine les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

La collectivité, le CNFPT et le Centre de Gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement ([article L.542-5 du CGFP](#)).

Au terme de la période de surnombre, si le fonctionnaire ne peut être réaffecté et reclassé dans un emploi de son grade, il est **pris en charge** :

- Soit **par le CNFPT**, pour les fonctionnaires de catégorie A + ;
- Soit **par le Centre de Gestion** dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement à son détachement, pour les autres fonctionnaires.

Le fonctionnaire territorial a priorité pour être affecté dans un emploi de son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine ([article L.513-26 du CGFP](#)).

Les règles générales relatives à la prise en charge, fixées aux articles L.542-6 à L.542-24 du CGFP, trouvent à s'appliquer (cf. [La prise en charge](#)).

B. La fin anticipée à la demande de la collectivité d'origine

En application de l'article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande de la collectivité d'origine.

Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, la demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration d'accueil au moins **3 mois avant la date effective de cette remise à disposition**.

La réglementation ne définit pas les contours de la fin anticipée de détachement à la demande de la collectivité d'origine.

Toutefois, la décision de l'administration d'origine de mettre fin de façon anticipée au détachement correspond à un retrait d'une décision créatrice de droits qui **doit être motivée** ([article L.211-2 du CRPA](#) ; [CE, 17 décembre 2021, n°451384](#) ; [CAA Bordeaux, 20 juin 2023 n°21BX02567](#)).

Aussi et en parallèle, **un courrier** doit être transmis à l'agent afin de l'informer de la fin anticipée de détachement sur l'emploi fonctionnel.



Lorsque la collectivité d'origine entend mettre fin de manière anticipée au détachement du fonctionnaire, il semble opportun de rechercher si la collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire au sein de son tableau des effectifs pour permettre de le réintégrer.

C. La fin anticipée du détachement pour motif disciplinaire

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel reste soumis aux règles disciplinaires prévues par le Code Général de la Fonction Publique ainsi que le décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

Dans le cadre d'un détachement, la jurisprudence **a reconnu à l'administration d'origine le pouvoir de sanctionner un fonctionnaire pour une faute commise pendant son détachement** ([CAA Lyon 30 juin 2022, n°20LY00721](#)).

En revanche, le juge a précisé que dans le cas d'une **mesure de suspension** en cas de faute grave d'un agent détaché, celle-ci doit être prise par l'autorité d'accueil, puisqu'elle se rapporte aux fonctions occupées dans l'emploi de détachement ([CE, 29 janvier 1988, n°58152](#)).

La collectivité qui inflige une sanction disciplinaire à un agent occupant un emploi fonctionnel doit s'interroger sur les conséquences de l'engagement d'une sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent détaché sur l'emploi fonctionnel.

Sanctions	Conséquences
<p style="text-align: center;">1^{er} groupe</p> <p style="text-align: center;"><i>Avertissement, blâme et exclusion temporaire de fonctions de 3 jours max.</i></p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">2^{ème} groupe</p> <p style="text-align: center;"><i>Radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire et exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours</i></p>	<p>Le fonctionnaire peut être maintenu en fonction</p> <p>Ou</p> <p>Le lien de confiance entre la collectivité d'accueil et le fonctionnaire détaché peut disparaître à l'occasion d'une sanction disciplinaire, entraînant la mise en œuvre d'une procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel (cf - La fin anticipée à la demande de la collectivité d'accueil, la « décharge de fonctions »)</p>

<p style="text-align: center;">3^{ème} groupe <i>Rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans</i></p>	<p>Le fonctionnaire peut être maintenu en fonction ou peut faire l'objet d'une décharge de fonction pour perte de confiance.</p> <p><u>Particularités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Dans le cadre d'une rétrogradation</u>, il peut être mis fin au détachement sur emploi fonctionnel lorsque la sanction fait perdre à l'agent le droit d'occuper l'emploi fonctionnel (<i>ex : un attaché hors classe rétrogradé au grade d'attaché principal ne peut plus occuper l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 40.000 à 80.000 habitants</i>). ❖ <u>Dans le cadre d'une sanction d'exclusion temporaire pour une période de longue durée</u> nécessitera le remplacement de l'agent sur l'emploi fonctionnel.
<p style="text-align: center;">4^{ème} groupe <i>Mise à la retraite d'office, révocation</i></p>	<p>Le fonctionnaire ne saurait être maintenu en détachement sur l'emploi fonctionnel compte tenu de sa mise à la retraite d'office ou de sa révocation.</p>

Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, la remise à disposition de l'agent auprès de la collectivité d'origine doit respecter un délai de prévenance de 3 mois avant la date effective de cette remise à disposition ([article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

III. La fin anticipée à la demande de la collectivité d'accueil, la « décharge de fonctions »

La collectivité d'accueil dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour mettre fin aux fonctions du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel.

La procédure de décharge de fonctions est encadrée par la réglementation. Elle comprend plusieurs étapes.



Pour rappel, la procédure de décharge de fonctions s'applique lorsque la collectivité d'accueil décide de mettre fin au détachement de manière anticipée mais également en cas de refus de renouvellement du détachement à l'expiration de son terme normal.

A. Les motifs de la décharge de fonctions

Aucun motif spécifique n'est précisé par la réglementation pour procéder à une décharge de fonctions. Le juge administratif a permis de dégager **plusieurs motifs tirés de l'intérêt du service**.

❖ La perte de confiance

L'autorité territoriale peut prononcer le terme anticipé d'un détachement sur emploi fonctionnel en se basant sur des motifs tirés de l'intérêt du service et ce, même en l'absence de faute ou d'insuffisance professionnelle.

Eu égard à la nature particulière des responsabilités exercées, le fait d'être placé dans une situation ne permettant plus de disposer de la confiance nécessaire de la part de l'autorité territoriale peut, en outre, légalement justifier cette fin de détachement sur emploi fonctionnel ([CE, 26 février 2007, n°295886](#)).

La perte de confiance dépend, la plupart du temps, de **considérations subjectives**, tenant à la personne de l'agent, à son comportement et aux relations qu'il entretient avec l'autorité territoriale, d'autres élus, le personnel ou des tiers mais qui doivent, selon la jurisprudence, être fondées sur des faits objectifs.

Le juge administratif opère un contrôle restreint limité à l'erreur manifeste d'appréciation minimum sur la décision de décharge de fonctions ([CE, 23 décembre 2011, n°337122](#)).

Néanmoins, en cas de recours, l'employeur territorial est tenu de présenter des **éléments probants** en appui du motif de rupture de lien de confiance, sous peine de voir sa décision annulée par le juge administratif.

Les faits à l'origine de la perte de confiance doivent être précisés.

Est insuffisamment motivé, l'arrêté se bornant à énoncer que la décharge de fonctions d'un agent sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune repose sur « la perte de la relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services communaux », sans préciser les faits sur lesquels se fonde cette décision ([CE, 27 juin 2005, n°266767](#) ; [CAA Versailles, 28 décembre 2017, n°15VE01902](#)).

En ce sens, si la perte de confiance est invoquée, il appartient au juge administratif de vérifier l'existence dans le dossier de l'agent d'éléments factuels permettant de l'accréditer.



Le juge administratif opère un contrôle restreint, limité à l'erreur manifeste d'appréciation. La collectivité dispose d'une certaine marge d'appréciation dans la motivation de sa décision.

Motifs justifiant la perte de confiance

- Les mauvaises relations avec l'autorité territoriale ou les membres de la nouvelle équipe municipale ([CAA Nancy, 13 avril 2006, n°02NC01064](#)).
- Des différends d'ordre professionnel suivis d'une altercation entre le fonctionnaire et un élu de la collectivité - distinction entre la notion de faute et la responsabilité induite par les faits ([CE, 7 janvier 2004, n° 250616](#)).
- Des négligences répétées dans l'exercice des fonctions ([CAA Marseille, 6 avril 2004, n°00MA01485](#) ; [CAA Versailles, 20 juillet 2017, n°15VE03860](#)).
- Des faits de nature disciplinaire peuvent fonder une décharge de fonctions ([CAA Versailles, 16 novembre 2022, n°20VE00229](#); [CAA Lyon, 9 juillet 2020, n°18LY01392](#)).
- La manifestation d'une attitude systématiquement négative ou la mauvaise volonté dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité ([CAA Paris, 18 mars 2004, n°00PA03563](#)).
- Les divergences entre le fonctionnaire avec l'encadrement et de nombreux agents, ainsi que le climat de suspicion sur les méthodes de gestion ([CAA Lyon, 7 mars 2024, n°22LY01568](#)).
- Les retards dans la réalisation des objectifs fixés s'agissant, en particulier de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique managériale des services, de l'animation de l'équipe de direction, de la stratégie et des politiques de ressources humaines et de finances ([CAA Marseille, 11 février 2021, n°19MA05377](#)).
- Le non-respect des directives de l'autorité territoriale en matière d'amélioration dans l'organisation et le fonctionnement des services ([CAA Paris, 8 novembre 2004, n° 01PA02627](#)).
- Le caractère conflictuel des relations d'un agent avec son autorité territoriale ([CAA Nantes, 20 février 2004, n°02NT00164](#) ; [CAA Bordeaux, 1er août 2025, n°23BX01617](#)).
- Des absences injustifiées d'un DST et la désinvolture dans le traitement des dossiers ayant, à plusieurs reprises, fait l'objet des remarques écrites et orales de la part du DGS et du maire ([CAA Bordeaux, 8 novembre 2005, n°02BX00947](#)).
- Des divergences d'objectifs et une dissension sur les politiques à suivre ([CE, 28 décembre 2001, n°225189](#)).
- La demande de protection fonctionnelle d'un agent placé sous la responsabilité du fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel en raison d'un harcèlement de sa part ainsi que des difficultés relationnelles avec un proche collaborateur du maire ([CAA Paris, 18 décembre 2025, n°24PA03251](#)).

☒ **Motifs irréguliers de perte de confiance**

- Le simple changement d'autorité territoriale à l'issue des élections ([CAA Paris, 23 juin 2016, n° 14PA03843](#))
- Le fait de « ne pas avoir informé le maire qu'un agent municipal avait demandé sa mutation dans le syndicat intercommunal d'assainissement avec lequel la commune entretenait des rapports conflictuels » ([CE, 25 février 2004, n° 256981](#)).
- De simples allégations telles que la nonchalance, l'attitude désinvolte et le manque d'investissement personnel, sans la production de preuve ([CAA Bordeaux, 3 janvier 2017, n°15BX01300](#)).
- La formulation, au titre des fonctions de directeur, de remarques sur l'illégalité de certaines mesures prises par le président de l'établissement à l'égard de certains agents ([CAA Bordeaux, 27 mai 2008, n°06BX00727](#)).

❖ **L'indisponibilité physique**

Lorsque l'indisponibilité pour raisons de santé du fonctionnaire n'est plus compatible avec l'exercice normal des fonctions, il peut être mis fin à son détachement dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services au motif tiré de **l'intérêt du service** ([CAA Bordeaux, 16 janvier 2024, n°22BX01811](#)).

Il en va ainsi même si l'arrêt de travail est imputable au service ([CAA Nancy, 25 février 2025, n°22NC01982](#)).

Le juge administratif vérifie l'importance de l'indisponibilité liée à l'état de santé du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel justifiant la décharge de fonctions.

La fin anticipée du fonctionnaire détaché a pu être, par exemple, regardée comme fondée dans les hypothèses suivantes :

- Le placement en congé de longue maladie (CLM) depuis 19 mois à la date de l'arrêté de décharge de fonctions (CAA Bordeaux, 16 janvier 2024, n°22BX01811 précité),
- Le bénéfice de 26 jours ouvrés de congés maladie l'année précédant la décharge de fonctions et le placement en congé de maladie depuis 11 jours à la date de l'arrêté de décharge de fonctions ([CAA Douai, 19 juin 2003, n°00DA00054](#)).

❖ **La disparition de l'emploi**

La décharge de fonctions peut également résulter de la disparition de l'emploi fonctionnel occupé par le fonctionnaire.

Cette hypothèse peut notamment se produire en cas de création d'une commune nouvelle ou de fusion d'établissements publics de coopération intercommunale.

Il appartient aux élus, avant sa création, de mettre en œuvre les dispositions de droit commun relatives à la fin des emplois fonctionnels et, dès la mise en place de la nouvelle collectivité, de choisir le directeur général des services ([Rép. Min., JO Sénat du 11 mai 2017, n°22071](#)).

B. La procédure de décharge de fonctions

1. Le moment de la mise en œuvre de la procédure

L'article [L.544-1 du CGFP](#) rappelle qu'il ne peut être mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel **qu'après un délai de 6 mois suivant :**

- Soit la nomination de l'agent dans l'emploi (ou de son renouvellement),
- Soit la désignation de l'autorité territoriale.

Ce délai empêche toute signature de décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel dans les 6 mois suivant la date de l'élection de l'exécutif ou la date de nomination dans l'emploi fonctionnel.

Ce délai reste également obligatoire lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante ([CE, 21 juillet 2006, n°279502](#)).



Cet intervalle de cohabitation de 6 mois permet d'éviter une remise en cause immédiate des fonctions par la nouvelle équipe municipale.

La décision de mettre fin aux fonctions est illégale si elle est formalisée/notifiée avant le terme des 6 mois, même si sa prise d'effet est fixée à une date postérieure à ce délai ([CAA Nancy, 3 février 2005, n°02NC00302](#) ; [CAA Lyon, 6 mai 2003, n°98LY01603](#)).

Ce délai de 6 mois est donc considéré comme une **période de transition** consacrée à la recherche d'un emploi ([article L.544-3 du CGFP](#)). L'agent reste en position d'activité.

Pendant cette période, l'autorité territoriale doit permettre 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.

Remarque

À l'origine, l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 était rédigé comme suit :

- « *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 des agents mentionnés aux troisième à huitième alinéas du présent article 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 ou du centre de gestion ; la fin des fonctions de ces agents prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.* »

Sous réserve de respecter le délai de 6 mois, le juge administratif a eu l'occasion de reconnaître, à l'appui de la rédaction de l'article 53 précité, **la possibilité d'engager certaines formalités** préalables à la décharge de fonction au cours de cette période de 6 mois ([CE, 23 décembre 2011, n°337122](#)).

Par la suite, cet article 53 a été codifié au sein du Code Général de la Fonction Publique, à l'article L. 544-1.

L'article L.544-1 du Code Général de la Fonction Publique énonce :

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

A l'issue de ce délai, sa fin de fonctions ne peut intervenir que dans les conditions suivantes :

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

2° Elle fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion. La fin de fonctions de l'intéressé prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. »

La mention « à l'issue de ce délai » peut être interprétée comme impliquant que les formalités préalables à la fin de fonctions - notamment l'entretien avec l'autorité territoriale ainsi que l'information de l'assemblée délibérante - ne peuvent être engagées qu'une fois le délai de 6 mois expiré.

Dans l'attente d'un positionnement du juge administratif, il est recommandé aux collectivités territoriales de se rapprocher du Centre de gestion de leur ressort pour connaître sa position.

2. La notification de la décision à l'agent (convocation à un entretien préalable et respect des droits de la défense)

La décision de fin de détachement est obligatoirement précédée d'un **entretien préalable** de l'autorité territoriale avec le fonctionnaire ([article L. 544-1 1° du CGFP](#)).

Cet entretien permet à l'agent d'être avisé de la mesure envisagée à son encontre et de pouvoir mettre en œuvre **ses droits à la défense**.

Toutefois, l'[article L.544-1 du CGFP](#) ne décrit aucun formalisme particulier.



En pratique, la convocation prend généralement la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre signature. Elle indique de manière explicite, l'objet de l'entretien, le lieu, la date et l'heure de l'entretien et précise que l'intéressé peut prendre connaissance de son dossier administratif et en prendre copie, présenter des observations et se faire assister d'une ou plusieurs personnes de son choix (conseiller, délégué syndical...).

Aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige l'autorité territoriale à communiquer à l'agent, avant l'entretien, les motifs de la décision qu'elle envisage de prendre ou les documents permettant de justifier de la réalité de ces motifs ([CAA de Nantes, 22 décembre 2015, n° 13NT03143](#)).

En revanche, l'autorité territoriale doit 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 connaissance de son dossier » ([CE, 10 novembre 2004, 257032](#) ; [CE, 22 juillet 2011, n° 345037](#)).

Il devra donc être fait référence à la situation à venir au regard de la fonction.

S'agissant d'une décision prise en considération de la personne, l'agent doit être mis à même de demander la consultation de son dossier ([CAA Bordeaux, 21 mars 2017, n°15BX01395](#)) et d'en prendre copie à moins que la demande de ne présente un caractère abusif ([CE, 15 octobre 2015, n°381502](#)).

Le courrier doit également préciser que l'agent a la possibilité de **se faire assister par la personne de son choix**.

Dès réception ou remise de la lettre, **l'agent doit pouvoir consulter son dossier individuel** afin de pouvoir préparer l'entretien, quand bien même, il n'y aurait dans le dossier, aucune pièce, confirmant ou infirmant les motifs allégués pour mettre fin au détachement.

À noter. La décision déchargeant de ses fonctions un fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel n'a pas le caractère d'une sanction, l'employeur n'a pas à faire mention du droit de se taire de l'agent dans le courrier de convocation à l'entretien préalable ([TA Melun, 11 décembre 2025, n°2205108](#)).

Enfin, le temps laissé pour consulter le dossier doit être suffisant, le caractère « suffisant » étant apprécié par le juge.

Remarque

La convocation doit laisser au fonctionnaire un délai suffisant pour se préparer à l'entretien et lui permettre de prendre connaissance de son dossier individuel. Aucun délai n'est fixé par la réglementation.

Le juge administratif a eu l'occasion de reconnaître comme suffisant :

- Le délai de 11 jours entre la remise en mains propres de la convocation à l'entretien et l'entretien ([CAA Marseille, 15 juillet 2020, n°18MA01348](#)).
- Le délai de 8 jours entre la prise de connaissance de la convocation et l'entretien, et ce, même si l'agent a pris connaissance tardivement du courrier portant convocation dès lors qu'il avait la possibilité de consulter son dossier plus tôt et évoque les possibilités pour l'agent de demander le report de l'entretien ([CAA Versailles, 29 octobre 2021, n°19VE01102](#)).

De manière générale, un délai de 15 jours paraît suffisant ([CNFPT - Les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)).

3. L'entretien préalable

L'entretien est impérativement conduit par **l'autorité territoriale** ([article L. 544-2 1° du CGFP](#)) compte tenu de la nature particulière des fonctions exercées par le fonctionnaire.

À ce titre, l'entretien ne saurait être mené par un agent des services de la collectivité ([CE, 16 décembre 2013, n°367007](#)).

Aussi, si l'entretien doit prendre en principe une forme individuelle, la présence d'adjoints, ou de collaborateurs ne constitue pas un vice de procédure dès lors qu'il ne résulte pas du dossier que leur présence ait porté atteinte aux droits de l'intéressé à présenter ses observations et à prendre communication de son dossier ([CAA Bordeaux, 24 avril 2006, n°02BX00583](#)).

L'entretien a pour objet notamment :

- De permettre à l'autorité territoriale de présenter les raisons de sa décision,
- D'évoquer les suites de la décision (réintégration, surnombre, prise en charge par l'instance de gestion, congé spécial, licenciement ...),
- Éventuellement de proposer la conclusion d'un protocole permettant d'organiser la période de transition,
- De permettre à l'agent de faire valoir son point de vue et ses moyens de défense,
- Éventuellement d'aboutir à un compromis conduisant l'autorité territoriale à abandonner sa décision.

L'entretien constitue pour l'agent concerné une **garantie** dont la privation entache d'illégalité la décision mettant fin au détachement sur l'emploi fonctionnel ([CE, 16 décembre 2013, n°367007](#)).

Le placement en congé pour raisons de santé du fonctionnaire à la date à laquelle est prévu l'entretien n'est pas un motif retenu par le juge administratif pour annuler la procédure, particulièrement si l'agent n'a pas demandé de report ou n'a pas démontré l'impossibilité dans laquelle il se trouve de se rendre à l'entretien ([CAA Marseille, 6 avril 2004 n°00MA01485](#) ; [CAA Paris, 8 novembre 2004, n° 01PA02627](#) ; [TA Versailles, 27 janvier 2023, n°2104954](#)).



Il est conseillé d'établir un compte-rendu de l'entretien relatant les motifs de l'engagement de la procédure et les observations présentées par l'agent et de le verser au dossier administratif de l'intéressé.

4. L'élaboration d'un protocole

Pendant le délai de 6 mois imposé par [l'article L.544-1 du CGFP](#), l'autorité territoriale et le fonctionnaire **peuvent** conclure **un protocole** afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition ([article L.544-3 du CGFP](#)).

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,
- Ses obligations en matière de recherche d'emploi,
- La manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

5. L'information de l'assemblée délibérante

La décharge de fonctions fait l'objet d'une information ([article L.544-1 2° du CGFP](#)) :

- De **l'assemblée délibérante** de la collectivité,
- Ainsi que de l'instance de gestion, c'est-à-dire le **CNFPT** (pour les fonctionnaires de catégorie A+) ou le **CDG** (pour les fonctionnaires de catégorie A)

L'information de l'assemblée délibérante constitue une formalité substantielle mais n'a pas à respecter de modalité particulière ; ainsi, elle n'a pas à figurer à l'ordre du jour ou à faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération ([CAA Marseille, 6 avril 2004, n°00MA01485](#) ; [CAA Bordeaux, 18 juin 2018, n°16BX01252](#)).

L'information constitue un acte préparatoire à la décision mettant fin aux fonctions d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel prise par l'autorité territoriale ; elle est dépourvue de caractère décisive ([TA Châlons-en-Champagne, 23 Mai 2023, n° 2201638](#)).

Si l'information conjointe n'est encadrée par aucun délai, l'article L.544-1 du CGFP prévoit que **la fin de fonctions de l'intéressé prend effet le premier jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante**.

Cette disposition institue un délai franc de deux mois auquel s'ajoutent les jours compris entre la date de l'information faite à l'assemblée délibérante et la fin du mois correspondant. Le choix de la date de l'information à l'assemblée délibérante est donc essentiel dans le calendrier ([CNFPT - Les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)).



La consultation de la Commission Administration Paritaire (CAP) n'est pas requise avant la décharge de fonctions ([CAA Douai, 21 mars 2019, n°17DA00274](#) ; [CAA Paris, 8 novembre 2004, n°01PA02627](#)).

6. L'information de la collectivité d'origine

La collectivité d'origine du fonctionnaire, si elle est différente de la collectivité au sein de laquelle il occupe l'emploi fonctionnel, doit être tenue informée, dans **un délai de 3 mois avant la date effective de cette remise à disposition** ([article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) ; [CE, 26 février 2007, n°295886](#)).

Pendant cette période, la collectivité d'origine devra rechercher **l'existence d'un emploi vacant** correspondant au grade du fonctionnaire au sein de son effectif, afin de permettre la réintégration de l'agent (cf - [La réintégration sur un emploi vacant](#)).



Si aucun délai est imposé à la collectivité d'origine pour informer la collectivité d'accueil de l'existence d'un emploi vacant, il est préconisé d'accorder un délai suffisant permettant, à la collectivité d'accueil, en suivant, de se rapprocher de l'agent pour l'informer des conséquences de l'existence ou non d'un emploi vacant.

7. L'information de l'agent de l'existence ou non d'un emploi vacant

En amont de la date d'effet de la décharge de fonctions, le fonctionnaire doit avoir été informé de l'existence d'une vacance d'emploi au sein du tableau des effectifs de la collectivité d'origine.

Cette information est obligatoire car elle permet au fonctionnaire, en l'absence d'emploi vacant dans la collectivité d'origine, de solliciter ou non **son droit d'option** entre le reclassement, la prise en charge par l'instance de gestion ou encore le licenciement (cf - [L'absence d'emploi vacant](#)).



*La demande de licenciement peut être présentée 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 ([article 1^{er} du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)). Pour les autres options offertes au fonctionnaire, aucun délai n'est imposé mais il paraît opportun de considérer que l'agent devra notifier à la collectivité d'accueil l'utilisation ou non de son droit d'option **préalablement** à la prise d'arrêté de fin de détachement, afin de permettre à la collectivité de mettre en œuvre les conséquences de la décharge de fonctions.*

8. La prise d'un arrêté de fin de détachement

Bien que l'article L. 544-1 du CGFP prévoit que la fin de fonctions « *prend effet* » le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante, l'autorité territoriale doit formaliser (par arrêté) une décision de décharge de fonctions.

En effet, ces dispositions ont seulement pour objet d'imposer à l'autorité territoriale une obligation d'information de l'organe délibérant avant l'édition de la décision, dans les conditions qu'elles fixent.

Cette décision ne présente pas un caractère reconnaissant ou confirmatif d'une autre décision qui interviendrait automatiquement, de plein droit, à l'expiration d'un délai de deux mois francs.

L'arrêté ne peut donc légalement comporter une date d'effet antérieure à celle de sa notification à l'intéressé ([CE, 21 mars 2012, n°341347](#)). Il convient ainsi de prendre en considération le délai d'acheminement et de retrait du pli auprès du bureau de poste ([TA Lille, 3 février 2026, n°2204726](#)).

Lorsque la décharge de fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel abroge une décision individuelle créatrice de droits, la collectivité d'accueil est tenue de **motiver en droit et en fait** sa décision ([article L. 211-2 du CRPA](#)).

Ainsi, la décision doit faire apparaître explicitement :

- Les dispositions textuelles applicables (notamment l'article L. 544-1 du CGFP) ;
- Les différentes étapes de la procédure (*convocation et date de l'entretien, information de l'organe délibérant, du CDG/CNFPT, signature d'un protocole, etc.*) ;
- Les considérations de fait justifiant la fin du détachement (CAA Versailles, 29 mars 2018, n°15VE01403) ;
- Les voies et délais de recours.

L'absence de motivation de la décharge de fonctions entraîne l'annulation de la décision par le juge ([CE, 3 mai 1993, n°119805](#) ; [CAA Bordeaux, 20 juin 2023, n°21BX02567](#)).

La signature de l'arrêté doit intervenir au plus tôt à l'expiration du délai de 6 mois, avec une prise d'effet, au plus tôt, le premier jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante, avec une notification entre ces deux dates.



Si l'article L.544-1 du CGFP prévoit que la fin de fonctions de l'intéressé prend effet le premier jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante, ce délai semble pouvoir être compris comme un délai minimum entre l'information de l'assemblée délibérante et l'entrée en vigueur de l'arrêté, de sorte que la décision de fin de détachement fixant une date d'effet après l'expiration de ce délai ne méconnaît pas cette exigence ([CAA Versailles, 16 novembre 2022, n°20VE00229](#)).

L'arrêt de fin de détachement doit être transmis au Centre de Gestion ([article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)).

L'arrêté de fin de détachement n'est pas soumis à l'obligation de transmission au représentant de l'État au titre du contrôle de la légalité des actes administratifs (articles L.2131-1 et L.2131-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) ; [CAA de Paris, 8 novembre 2004, n°01PA02627](#)).

Exemples - Application de la décision CE, 23 décembre 2011, n°337122



Exemple n°1 : Nomination de l'autorité territoriale le 20 mars 2026

(1^{er} tour des élections municipales de 2026)

- Aucune décharge de fonctions avant le 20 septembre 2026 (délai de 6 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).
- La décharge de fonctions interviendra, **au plus tôt, le 1^{er} octobre 2026** uniquement si l'assemblée délibérante est informée de la fin de fonctions entre le 1^{er} et le 31 juillet 2026 (délai franc de 2 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).

~



Exemple n°2 : Nomination de l'autorité territoriale le 28 mars 2026

(2^{ème} tour des élections municipales de 2026)

- Aucune décharge de fonctions avant le 28 septembre 2026 (délai de 6 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).
- L'assemblée délibérante est informée de la fin de fonctions le 15 septembre 2026. Dans ce cas, la décharge de fonctions interviendra, **au plus tôt, le 1^{er} décembre 2026** (délai franc de 2 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).

Exemples - Application stricte de l'article L.544-1 du CGFP



Exemple n°1 : Nomination de l'autorité territoriale le 20 mars 2026

(1^{er} tour des élections municipales de 2026)

- Aucune procédure de décharge de fonctions avant le 20 septembre 2026 (délai de 6 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).
- La décharge de fonctions interviendra, **au plus tôt, le 1^{er} janvier 2027** uniquement si :
 - o L'agent est convoqué à l'entretien préalable en suivant (délai moyen de 15 jours),
 - o L'assemblée délibérante est informée de la fin de fonctions entre le 1^{er} et le 31 octobre 2026 (délai franc de 2 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).

~



Exemple n°2 : Nomination de l'autorité territoriale le 28 mars 2026

(2^{ème} tour des élections municipales de 2026)

- Aucune décharge de fonctions avant le 28 septembre 2026 (délai de 6 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).
- L'assemblée délibérante est informée de la fin de fonctions le 15 décembre 2026. Dans ce cas, la décharge de fonctions interviendra, **au plus tôt, le 1^{er} mars 2027** (délai franc de 2 mois exigé par l'article L.544-1 du CGFP).

C. Les conséquences statutaires de la décharge de fonctions

1. La réintégration sur un emploi vacant

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte du non-renouvellement de celui-ci, **le fonctionnaire est en principe 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 **sa collectivité ou de son établissement d'origine** ([CE, 8 juillet 2020, n°423759](#)).

Il appartient à la collectivité d'origine du fonctionnaire de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle elle est informée de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

La collectivité doit proposer obligatoirement les emplois vacants à l'agent, sous peine de commettre une faute engageant sa responsabilité.



Pour apprécier si un emploi est vacant, il faut se reporter au tableau des effectifs de la collectivité, afin d'identifier tous les emplois du grade concerné et de vérifier la vacance de l'un d'eux. Il doit s'agir d'un emploi réel, doté de missions correspondant au grade de l'agent (pas d'emploi "coquille vide", par exemple, dans le cas où l'agent est détaché dans sa collectivité)

Un emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire et non supprimé. Par conséquent, un emploi permanent occupé par un contractuel, y compris en CDI, est considéré comme vacant ([CE, 24 janvier 1990, n°67078](#)).

❖ L'agent accepte la proposition d'emploi

Si l'agent accepte la proposition d'emploi vacant correspondant à son grade, il est alors réintégré.

❖ L'agent refuse la proposition d'emploi

L'agent est en mesure de refuser l'emploi proposé. Lorsque ce dernier refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office ([CE, 30 juin 2023, n°456461](#)).

Il sera placé en disponibilité d'office pour une **durée maximale de 3 ans**. Si au cours de cette période, il refuse trois postes correspondant à son grade, il sera soit admis à la retraite, soit licencié s'il n'a pas le droit à pension, après avis de la Commission Administrative Paritaire.



La période de disponibilité de 3 ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi ([article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Pendant la période de disponibilité, l'agent ne perçoit aucune rémunération mais il pourra prétendre à la perception des allocations de retour à l'emploi uniquement jusqu'à la première proposition d'emploi ferme et définitive ([CE, 20 juin 2018, n°406355](#) ; [CAA Nancy, 6 juillet 2021, n°19NC02105](#)).

2. L'absence d'emploi vacant

Si la collectivité d'origine n'est pas en mesure de réaffecter le fonctionnaire sur un emploi de son grade, **le fonctionnaire est en droit, en application de l'article L.544-4 du CGFP, de demander l'une des options suivantes** à la collectivité ou à l'établissement qui met fin à son détachement :

- Un reclassement, et le cas échéant, la prise en charge,
- Une prise en charge directe par le CNFPT ou le Centre de Gestion,
- Un congé spécial,
- Une indemnité de licenciement.

La collectivité qui a mis fin au détachement est tenue de faire droit à la demande d'option de l'agent.

Les articles [L.513-20 à L.513-26 du CGFP](#) relatifs à la réintégration de droit commun à l'issue d'un détachement ne sont alors plus applicables à la situation du fonctionnaire territorial qui demande le bénéfice de l'un des droits d'option précités. ([CE, 10 février 2023, n°443616](#)).



L'utilisation du droit d'option n'est pas obligatoire (cf - [L'absence de demande du droit d'option](#)).

2.1. Le choix du « reclassement »

Si le fonctionnaire ne peut pas être réintégré dans un emploi correspondant à son grade d'origine, la première option qui s'offre à lui est **le reclassement**.

Les modalités de ce reclassement sont prévues à l'article L. 544-4 du CGFP et, par renvoi, à l'article L. 542-5 du même code, applicable aux suppressions d'emploi.

Le reclassement est effectué par la collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel. Le fonctionnaire peut demander à être reclassé dans la collectivité ou établissement d'accueil où il occupait l'emploi fonctionnel ([article L.544-4 1° du CGFP](#)).

À défaut de reclassement possible dans son grade ou avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, l'agent sera **maintenu en surnombre** dans la collectivité ou établissement d'accueil où il occupait l'emploi fonctionnel.

La période de surnombre est d'une **durée maximale d'un an** ([article L. 542-4 du CGFP](#)).

À l'issue de l'année de surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par l'autorité de gestion (CNFPT ou CDG).

Toutefois, le fonctionnaire à l'encontre duquel une décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel a été prononcée **peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai**. Dans ce cas, il est fait droit à sa demande le premier jour du 3^{ème} mois suivant cette demande ([article L.542-8 du CGFP](#)).

Pendant la période de surnombre, la collectivité :

- Propose en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade en son sein ;
- Étudie la possibilité de détachement ou d'intégration directe en son sein sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois ;
- Examine les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

La collectivité ou l'établissement, le CNFPT et le CDG examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement.

Le surnombre n'est pas une position statutaire au sens de l'article L. 511-1 du CGFP. Il signifie qu'il n'y a pas d'emploi budgétaire correspondant au grade de l'intéressé dans sa collectivité.

Ainsi, **un fonctionnaire en surnombre dans sa collectivité demeure en position d'activité** ([Question écrite n°33142 du 18 décembre 1995, JOAN](#)).

Étant en position d'activité, le fonctionnaire perçoit de la collectivité dans laquelle il est maintenu en surnombre, **la rémunération** liée à son grade et bénéficie de l'ensemble des congés qui y sont associés, en particulier, les congés pour raison de santé.

Aussi, la collectivité peut lui **confier des missions** en rapport avec son grade dans le cas où il ne s'agit pas de combler un besoin pérenne ([CAA Marseille, 5 avril 2005, n°01MA00861](#)).

Le cas échéant, la rémunération desdites missions ouvrira alors droit à la perception du régime indemnitaire, dans les limites et conditions définies par l'organe délibérant.



À l'exception de missions ponctuelles, le fonctionnaire ne conserve pas les éléments liés à l'exercice des fonctions durant son placement en surnombre (NBI, régime indemnitaire, etc..) ([CAA Marseille, 5 avril 2005, n°01MA00861](#), pour le versement des IHTS).

2.2. Le choix de « la prise en charge »

En l'absence d'emploi vacant, la **prise en charge** du fonctionnaire par l'instance de gestion (le Centre de Gestion pour les agents de catégorie A ou le CNFPT pour les agents de catégorie A+) peut intervenir :

- Directement après le prononcé de la décharge de fonctions, sans placement préalable en surnombre ([article L. 544-4 2° du CGFP](#)) ;
- Au terme de la période de maintien en surnombre (un an) si l'agent n'a pu être reclassé ;
- Avant le terme maximum du surnombre (un an) si l'agent le demande. Dans ce cas, il est fait droit à sa demande le premier jour du 3^{ème} mois suivant cette dernière ([article L.542-8 du CGFP](#)).

Lorsque le fonctionnaire est pris en charge, on parle alors de « fonctionnaire momentanément privé d'emploi » (FMPE).

Les dispositions de droit commun relatives à la prise en charge d'un fonctionnaire territorial privé d'emploi trouvent à s'appliquer ([articles L. 542-6 à L. 542-24 du CGFP](#)).

❖ **La situation du fonctionnaire pris en charge**

Le fonctionnaire territorial pris en charge est placé sous l'autorité du CNFPT ou du CDG, qui exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ([article L. 542-9 du CGFP](#)).

Le fonctionnaire pris en charge est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire. Il reste en position d'activité. Il conserve ainsi ses droits à avancement ou encore ses droits à congés liés à cette position.

Le fonctionnaire territorial pris en charge concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du Centre dont il relève et qui appartiennent au même cadre d'emplois ([article L. 542-16 du CGFP](#)).

Au titre des obligations spécifiques du fonctionnaire pris en charge, le fonctionnaire a notamment l'obligation de **faire état tous les 6 mois** à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures qu'il a présentées ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement ([article L. 542-14 du CGFP](#)).

Également, le fonctionnaire et le CNFPT ou le CDG élaborent conjointement, dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, **un projet personnalisé** destiné à favoriser son retour à l'emploi ([article L. 542-10 du CGFP](#)).

Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

L'agent peut se voir confier, par le CDG ou le CNFPT le cas échéant, des missions pendant la période de prise en charge ([article L. 542-12 du CGFP](#)).

❖ **La rémunération du fonctionnaire pris en charge**

Le fonctionnaire pris en charge perçoit la première année **l'intégralité de sa rémunération** correspondant à l'indice détenu dans son grade (traitement indiciaire, indemnité de résidence et SFT).

Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année, pendant 10 ans, jusqu'à épuisement ([article L. 542-15 du CGFP](#)).

Lorsque le fonctionnaire réalise des missions pendant sa prise en charge, la dégressivité ne s'applique pas et il perçoit la **totalité** de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation au dispositif de dégressivité ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application de ladite dégressivité.



La réalisation de missions à temps partiel n'a pas d'influence sur la durée de la dégressivité, mais uniquement la rémunération du fonctionnaire.

À noter que la rémunération du fonctionnaire est réduite du montant des rémunérations nettes perçues dans le cadre d'un cumul d'activités.

Pour le régime indemnitaire, seuls les fonctionnaires qui accomplissent une mission pour le compte du CNFPT ou du CDG peuvent prétendre au versement des primes et indemnités fixées par le conseil d'administration en faveur des fonctionnaires pris en charge.

❖ La contribution financière du fonctionnaire pris en charge

La collectivité qui a accueilli en détachement le fonctionnaire sur l'emploi fonctionnel verse au CNFPT ou au CDG **une contribution financière** ([article L. 542-25 du CGFP](#)).

Cette contribution est calculée sur la base du montant constitué par le traitement brut versé au fonctionnaire territorial pris en charge, augmenté des cotisations sociales afférentes ([article L. 542-26 du CGFP](#)).

Cette contribution est dégressive et minorée pour les collectivités et établissements affiliés à un Centre de Gestion, soit obligatoirement, soit volontairement depuis trois ans et plus à la date à laquelle le fonctionnaire est pris en charge ([articles L. 542-27](#) et [L. 542-28 du CGFP](#)). Elle s'établit comme suit :

Année de prise en charge	Collectivités affiliées à un CDG	Collectivités non affiliées à un CDG ou affiliées depuis une durée inférieure à 3 ans
Deux premières années	150 % traitement brut + cotisations sociales	200 % traitement brut + cotisations sociales
3 ^{ème} année	100 % traitement brut + cotisations sociales	100 % traitement brut + cotisations sociales
4 ^{ème} année	75 % traitement brut + cotisations sociales	100 % traitement brut + cotisations sociales
5 ^{ème} année et suivantes	75 % traitement brut + cotisations sociales	75 % traitement brut + cotisations sociales

Plusieurs scénarios sont susceptibles d'impacter le versement de la contribution :

- Lorsque le CNFPT ou le CDG ne propose aucun emploi dans un délai de 2 ans à compter de la prise en charge du fonctionnaire, la contribution est réduite de 10 % ([article L. 542-29 du CGFP](#)).
- Lorsque le FMPE est mis à disposition, la contribution est réduite à due concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition ([article L. 542-31 du CGFP](#)).
- Lorsque le FMPE est placé dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution sont suspendus ([article L. 542-32 du CGFP](#)).
- Lorsque le FMPE bénéficie d'une nouvelle affectation ou d'un congé spécial de droit, le versement de la contribution cesse ([article L. 542-33 du CGFP](#)).

Enfin, lorsque le FMPE est nommé au sein d'une nouvelle collectivité, la collectivité qui a accueilli le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel doit prendre en charge le paiement des **charges sociales** (à savoir, seules les charges patronales - [Rep. Min. JO Sénat du 26 février 2026, n°04314](#)) pendant 2 ans à compter de la nomination ([article L. 542-34 du CGFP](#)).



Cette exonération au profit de la collectivité de recrutement constitue un mécanisme incitatif mis en place pour favoriser le recrutement des FMPE.

❖ **La fin de la prise en charge**

La fin de la prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion peut intervenir :

- Au terme des 10 années de prise en charge, le fonctionnaire est alors, soit licencié, soit admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions ([article L. 542-23 du CGFP](#)) ;
- A la suite d'une nomination dans une autre collectivité ou un autre établissement ;
- Après trois refus d'offre d'emploi correspondant au grade : le fonctionnaire est licencié ([article L. 542-18 du CGFP](#)) ;
- En cas de manquement du fonctionnaire à ses obligations, de manière grave et répétée, en particulier les obligations de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite ([article L. 542-21 du CGFP](#)) ;
- Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une retraite de base à taux plein ([article L. 542-20 du CGFP](#)).



En cas de licenciement, le centre qui assurait la prise en charge du fonctionnaire verse l'allocation de retour à l'emploi (ARE) mentionnée à l'article L. 5424-1 du Code du travail. Cette allocation est remboursée par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement à sa prise en charge ([article L. 542-24 du CGFP](#)).

2.3. La demande de « congé spécial »

❖ **Les conditions à remplir**

Au titre des articles L. 544-4 3° et L. 544-11 du CGFP, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, **le fonctionnaire peut demander à bénéficier d'un congé spécial accordé de droit**, sous réserve de **deux conditions cumulatives** :

- Être à moins de 5 ans de l'âge lui ouvrant droit à une pension de retraite,
- Compter au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension ([article 6 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)).

En revanche, ni l'occupation d'un emploi depuis au moins deux ans ni le fait qu'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement en bénéficie déjà ne sont exigés.

Ces conditions ne sont requises que pour le congé spécial accordé sur autorisation ([article L. 544-10 du CGFP](#)).

La demande de congé spécial de droit peut être présentée dès la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel et jusqu'au terme de la période de prise en charge par le Centre de Gestion ou le CNFPT lorsque l'agent avait opté dans un premier temps pour le reclassement ou la prise en charge ([article L. 544-12 du CGFP](#)).

❖ La durée

La durée maximale d'un congé spécial est de 5 ans ([article L. 544-14 du CGFP](#)).
À l'issue, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite ([article L. 544-16 du CGFP](#)).

Toutefois, le fonctionnaire qui a obtenu un congé spécial de droit est mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein ([article L. 544-13 du CGFP](#)).

❖ La rémunération

Pendant le congé spécial, le fonctionnaire perçoit **une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé**, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement ([article 8 I du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)).

La rémunération est déterminée par rapport à l'indice détenu par l'agent dans son cadre d'emplois et non par l'indice détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé ([CE, 18 juillet 2025, n°487705](#)).

Cette rémunération est versée par la collectivité ou l'établissement au sein duquel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel de direction.

Selon [l'article 8 II du décret du 6 mai 1988](#), lorsque le fonctionnaire exerce une activité rémunérée pendant son placement en congé spécial, sa rémunération est réduite :

- De 1/3, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération ;
- De 50 %, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération ;
- De 2/3, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération ;
- Au montant de la retenue pour pension que le fonctionnaire doit verser, s'ils sont supérieurs à 125 % de cette rémunération ;
- Au montant de la retenue pour pension, dans tous les cas où les émoluments alloués au titre de l'activité exercée pendant le congé spécial 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.

À noter. Au début de chaque semestre (1^{er} janvier et 1^{er} juillet), le fonctionnaire informe l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou qu'il a exercées au cours du semestre précédent, en précisant l'identité de l'employeur et le montant des émoluments ([article 9 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)).

❖ La situation pendant le congé spécial

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.

Autrement dit, le fonctionnaire placé en congé spécial **n'est plus en en position d'activité** ([CAA Paris, 1er octobre 2019, n° 17PA20608](#)).

La carrière ne se déroule plus pendant le congé spécial. Ayant cessé définitivement ses fonctions, le fonctionnaire ne peut donc plus bénéficier d'un avancement de grade. Néanmoins, il demeure, pendant toute la durée de ce congé, membre du cadre d'emplois auquel il appartient et la rémunération qu'il perçoit dans cette situation présente le caractère d'un traitement ([CE, 14 mai 2007, n°286146](#)).



Le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de celle-ci. Pendant cette période, le bénéficiaire du congé spécial et la collectivité ou l'établissement qui l'a prononcé doivent acquitter auprès de la CNRACL les retenues et contributions pour pension ([article 9 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)).

2.4. La demande de « licenciement »

Le fonctionnaire déchargé de fonctions peut également choisir d'être **licencié**, moyennant le versement d'une indemnité ([article L. 544-4 4° du CGFP](#)).

Il doit présenter une 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 ([article 1^{er} du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)). Passé ce délai, le fonctionnaire ne peut plus demander son licenciement et est pris en charge par le CNFPT ou le Centre de Gestion compétent.

❖ L'indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est versée, en totalité, par la collectivité ou l'établissement ayant pris la décision de mettre fin aux fonctions (dépense obligatoire) dans les trois mois à compter du jour où l'agent en a fait la demande ([article 5 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)).

Le montant de l'indemnité est égal à **un mois de traitement par annuité de services effectifs**. Il est majoré de 10% pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de 50 ans.

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, pour leur durée effective.

Ainsi, seuls sont pris en compte les services effectués dans la fonction publique territoriale pour le calcul de l'indemnité de licenciement ([TA Montpellier, 10 février 2023, n°2101586](#)).

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à une année de traitement, ni supérieur à deux années de traitement ([article 2 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#) ; [article L. 544-6 du CGFP](#)).

Remarque

Un plafonnement dérogatoire est prévu lorsque le fonctionnaire atteint 60 ans à la date de la décision de fin de fonction (*ou qu'il les atteindra dans un délai d'un an à compter de ladite date*) et qu'il a accompli 37 annuités et demie de services effectifs. Dans ce cas, l'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à une année de traitement.

Toutefois, la Cour Administrative d'Appel de Paris a estimé que ces dispositions sont devenues illégales en raison de la discrimination qu'elles introduisent depuis la modification en 2003 des règles relatives au départ à la retraite avec un taux plein de pension (CAA Paris, 31 juillet 2014, n°12PA02539).

Le traitement retenu pour le 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 ([article 4 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#)).

Sont pris en compte pour déterminer ce montant ([article 3 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)) :

- Les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, 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.

L'indemnité est payable en totalité, dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande ([article 5 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)).



Lorsqu'un agent opte pour le versement d'une indemnité de licenciement, il n'est pas regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne bénéficie pas des allocations d'aide de retour à l'emploi ([article 2 1° du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#) ; [CE, 6 novembre 2013, n°364654](#)).

2.5. L'absence de demande du droit d'option

Le fonctionnaire n'est pas tenu de demander le bénéfice de l'une des options précitées auprès de la collectivité d'accueil.

S'il n'en fait pas la demande, le fonctionnaire est réintégré dans les conditions de droit commun en matière de fin de détachement par **la collectivité ou son établissement d'origine** ([CE, 30 mars 2009, n°306991](#) ; CAA Paris, 3 juin 2021, n°19PA02194).

Ainsi, en l'absence d'emploi vacant au sein des effectifs de la collectivité ou de l'établissement d'origine, il est maintenu **en surnombre** pendant un an ([article L.513-26 du CGFP](#)).

Au terme de cette période, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est **pris en charge** par l'instance de gestion.

IV. La fin du contrat sur emploi fonctionnel

Sont concernés, les personnels de direction recrutés sur la base de [l'article L. 343-1 du CGFP](#) dont l'engagement arrive à son terme ou qui sont licenciés avant le terme de leur contrat à durée déterminée.

Les emplois fonctionnels de direction pouvant être pourvus par la voie contractuelle sont les suivants :

- DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGAS des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements et des régions,
- DGS et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- DGAS des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État.

L'accès à ces emplois n'entraîne pas de droit à la titularisation ni, au terme du contrat (*qui doit être conclu pour une durée déterminée*) de droit à la reconduction de l'engagement en contrat à durée indéterminée ([article 343-3 du CGFP](#)).

La cessation de fonction d'un agent occupant un emploi fonctionnel pourvu par voie de recrutement direct peut revêtir **plusieurs formes**.

A. Le non-renouvellement du contrat à son terme

Le non-renouvellement peut intervenir à l'initiative de l'agent ou à l'initiative discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Le juge administratif considère que, sauf disposition législative ou réglementaire contraire, un agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non-renouvellement.

Il appartient à la collectivité de mettre en œuvre **les dispositions de droit commun** en matière de non-renouvellement de l'engagement, en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Notamment, il incombe à l'autorité territoriale de respecter **un délai de prévenance** échelonné selon l'ancienneté de l'agent (*8 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois, 1 mois si égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans et 2 mois si supérieure à 2 ans*) ou encore de justifier la décision de ne pas renouveler le contrat pour **un motif tiré de l'intérêt du service**, apprécié au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent ([article R. 332-27 du CGFP](#)).

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de **8 jours** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En l'absence de réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi ([article R.332-31 du CGFP](#)).

Remarque

Lorsque l'emploi fonctionnel était occupé par un fonctionnaire placé en **disponibilité puis recruté sur contrat**, cet agent demeure en position de disponibilité, tout en conservant la possibilité de solliciter sa réintégration anticipée s'il le souhaite.

Lorsque l'emploi fonctionnel était occupé par un fonctionnaire placé en **détachement puis recruté sur contrat**, il appartient de mettre en œuvre les dispositions de droit commun relative à la fin de détachement.

B. La fin anticipée à l'initiative de l'agent

L'agent contractuel recruté sur l'emploi fonctionnel peut décider de rompre la relation de travail de manière unilatérale en présentant une demande de **démission**.

Il conviendra, dans ce cas, de mettre en œuvre les dispositions de droit commun en matière de démission, en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988.



Pour plus d'informations concernant la démission, se référer à la [note d'information mutualisée relative à la démission](#).

C. La fin anticipée à l'initiative de l'employeur

En application de l'article 39-3 III du décret n°88-145 du 15 février 1988, les agents contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel peuvent être **licenciés dans l'intérêt du service**.

Il appartiendra, dans ce cas, de mettre en œuvre les dispositions de droit commun en matière de licenciement dans l'intérêt du service, en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988, **à l'exception** de la consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP), qui n'a pas à être saisie préalablement au licenciement d'un agent recruté sur un emploi fonctionnel ([TA Montpellier, 7 octobre 2025, n°2307087](#)).



Pour plus d'informations concernant les garanties procédurales en matière de licenciement dans l'intérêt du service, se référer à la [note d'information mutualisée relative au licenciement des agents contractuels de droit public dans l'intérêt du service](#).

A noter que l'agent contractuel nommé irrégulièrement sur un emploi fonctionnel ne peut être licencié pour perte de confiance (CAA Bordeaux, 22 février 2018, n°17BX02310 et n°17BX02316).

Aussi, et au même titre que tout autre agent contractuel de droit public, il peut être licencié au titre de l'insuffisance professionnelle ou encore pour motif disciplinaire.



Pour plus d'informations concernant ces licenciements, se référer aux notes d'information mutualisées relatives au licenciement des agents contractuels de droit public pour insuffisance professionnelle et pour motif disciplinaire.

Annexe n°1 - Schéma de la procédure de décharge de fonctions

Rappel. Il ne peut être mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel qu'après un délai de 6 mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

Courrier informant l'agent de la fin anticipée du détachement + Convocation à l'entretien préalable

Organisation de l'entretien préalable

Information de l'assemblée délibérante, du CNFPT ou du Centre de Gestion

Arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel

Date d'effet de la décharge de fonctions

Possibilité de conclure un protocole d'accord

Au plus tôt le premier jour du 3^{ème} mois suivant

Collectivité d'origine :
Information 3 mois avant la date d'effet de la fin de détachement + Recherche de l'existence d'un emploi vacant

Fonctionnaire :
Si absence d'emploi vacant dans la collectivité d'origine, il doit informer de l'utilisation ou non de son droit d'option avant la décharge (sauf demande de licenciement)

Absence d'emploi vacant dans la collectivité d'origine

Emploi vacant dans la collectivité d'origine

Absence de demande du droit d'option

Demande du droit d'option auprès de la collectivité d'accueil

Accord du fonctionnaire
Réintégration

Refus du fonctionnaire
Disponibilité d'office

Surnombre dans la collectivité d'origine

4 options

Max. 1an

Prise en charge par l'instance de gestion

Reclassement

Prise en charge directe par l'instance de gestion

Congé spécial

Sous conditions

Licenciement

Demande possible dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel a été notifié l'arrêté de fin de détachement

Emploi vacant

Absence d'emploi vacant

Réintégration

Maintien en surnombre

Max. 1an

Prise en charge par l'instance de gestion

Annexe n°2 - Schéma de la procédure de fin anticipée de détachement à la demande du fonctionnaire

