REPÈRES

LIVRE V DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

CESSATION DE FONCTIONS



A qui s'adresse le code ?

Le Code s'adresse aux fonctionnaires et aux contractuels marquant ainsi une évolution significative de la place du contrat dans le statut de la fonction publique. (l' article L.1 : le code constitue le statut général des fonctionnaires, alors que l'article 2 énonce que le présent code s'applique également aux agents contractuels.)



Présentation générale :

Le Livre V du CGFP comporte 6 titres.

Le VIe titre (art. L. 561-1 et L. 562-1) porte sur les dispositions spécifiques à l'Outre-mer, d'où leur renvoi à la fiche y afférente (voir fiche sur l'OM).

Les cinq autres titres sont présentés en quatre parties.

Tout d'abord, il y a un titre sur les positions et mobilités dans la FP, spécialement territoriale (CGFP, art. L. 511-1 à L. 511-8, L. 512-1, L. 512-6 à L. 512-12 à L. 512-15, L. 512-23 à L. 512-27, L. 513-1 à L. 513-16, L. 513-20 à L. 513-26, L. 514-1 à L. 514-8, L. 515-1 à L. 515-9, L. 515-11 et L. 516-1).

Ensuite, l'évaluation professionnelle (CGFP, art. L. 521-1, L. 521-3 à L. 521-5) et l'avancement (CGFP, art. L. 522-1 à L. 522-6, L. 522-10 à L. 522-14 et L. 522-23 à L. 522-31) dans la FP, spécialement territoriale, constituent le titre II.

Quant au titre III, il porte sur la Discipline voire, incidemment, la déontologie dans la FP, spécialement territoriale (CGFP, art. L. 530-1, L. 531-1 à L. 531-5, L. 532-1, L. 532-2, L. 532-4 à L. 532-12 et L. 533-1 à L. 533-6).

Quant aux titres IV (CGFP, art. L. 541-1 à L. 542-35 et L. 544-1 à L. 544-16) et V (CGFP, art. L. 550-1, L. 551-1 à L. 551-2, L. 552-1, L. 553-1 à L. 553-3, L. 554-1 et L. 554-4, L. 555-1 à L. 555-5, L. 556-1 à L. 556-7, L. 556-11 à L. 556-15, L. 557-1 et L. 557-2), ils concernent différentes hypothèses de cessation de fonctions, regroupés dans une même partie pour leur exposé.

I) Les hypothèses de cessation de fonctions dans la FPT

(Articles: L.541-1 à L.556-15)

Outre les hypothèses de révocation et de mise à la retraite d'office (pour les fonctionnaires), ou encore, de licenciement disciplinaire (pour les contractuels), en tant que sanctions disciplinaires, ou encore, celle – implicitement évoquée lors de l'exposé des conditions de recrutement comme fonctionnaire : voir *a contrario* CGFP, art. L. 321-1 ainsi que le I-B-2 du commentaire du livre III – de la perte de la qualité de fonctionnaire, il existe d'autres modalités de cessations de fonctions.

Certaines sont plutôt des « accidents de carrière », comme la suppression de l'emploi territorial ou la fin d'un emploi fonctionnel, mais elles ne mettent pas fin pour autant à la carrière de l'agent public. Alors que d'autres y mettent vraiment fin ; ce sont les cas de « sortie de fonctions » ou de « cessation définitive de fonctions ».

A) La suppression d'un emploi territorial (CGFP, art. L. 541-1 à L. 542-35)

1) Définition et hypothèses de suppression d'un emploi territorial

Quand l'emploi du fonctionnaire est supprimé, ce dernier est affecté dans un nouvel emploi en application des dispositions statutaires régissant sa Fonction publique (CGFP, art. L. 541-1, al. 1er).

Pour la FPT, ces dispositions sont les articles L. 542-1 à L. 542-35 du CGFP. Ces dispositions reprennent l'essentiel des articles 97 à 97 ter de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 régissant cette FP ainsi que l'article L. 5111-8 du CGCT.

Dès qu'un emploi territorial risque d'être supprimé, l'autorité territoriale de nomination et de gestion doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire l'occupant (CGFP, art. L. 542-1).

Un emploi territorial ne peut toutefois être supprimé qu'après avis du comité social territorial (CST), sur la base d'un rapport présenté par l'employeur public local ou territorial (CGFP, art. L. 542-3, al. 1er). Le procès-verbal, comportant cet avis, est transmis simultanément aux représentants du CST ainsi qu'au président du CDG, dans le ressort duquel se trouve ledit employeur (CGFP, art. L. 542-3, al. 2). Ce document est aussi communiqué au Délégué, régional ou interdépartemental, du CNFPT lorsque le fonctionnaire, concerné par cette suppression, relève d'un cadre d'emploi de catégorie A (CGFP, art. L. 542-3, al. 3).

-> A noter :La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire, même d'un emploi permanent à temps non complet, n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, sous réserve que cette diminution d'heures ne soit pas supérieure à 10% du nombre d'heures de service afférent à cet emploi et qu'elle ne fasse pas perdre au fonctionnaire l'occupant son affiliation à la Caisse nationale des agents des collectivités locales (CGFP, art. L. 542-3).

2) La situation du fonctionnaire, dont l'emploi territorial est supprimé

Le fonctionnaire territorial, dont l'emploi est supprimé, est maintenu en surnombre, durant un an, au sein de son employeur public local, sauf si ce dernier peut lui offrir un emploi, créé ou vacant, de son grade dans son cadre d'emplois ou, sous réserve de l'accord du fonctionnaire concerné, dans un autre cadre d'emplois (CGFP, art. L. 542-4 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-5-1°, al. 2).

Durant cette période annuelle, l'employeur public, local ou territorial, doit aussi étudier la possibilité d'un détachement ou d'une intégration en son sein de ce fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois (CGFP, art. L. 542-5-2°, al. 3) voire d'un emploi équivalent dans une autre des deux Fonctions publiques (CGFP, art. L. 542-5-3°, al. 4). Au-delà de l'employeur local, la Délégation, régionale ou interdépartementale, du CNFPT ainsi que le CDG, dans le ressort duquel se trouve ledit employeur, examinent aussi toutes les possibilités de reclassement de cet agent public titulaire (CGFP, art. L. 542-5, al. 5).

Au terme de la période annuelle de maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT s'il relève d'un cadre d'emploi de catégorie A+ ou le CDG, dans le ressort duquel se trouve l'employeur public local, s'il relève d'un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C (CGFP, art. L. 542-6-1°-a, al. 3 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-7).

C'est alors le CNFPT ou le CDG, qui exerce, à l'égard de ce fonctionnaire, toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale de nomination et de gestion, dont le pouvoir disciplinaire (CGFP, art. L. 542-9, al. 1er), l'avancement d'échelon ou de grade et la promotion interne (CGFP, art. L. 542-16).

De plus, dans les trois mois de cette prise en charge, le fonctionnaire et le CNFPT ou le CDG élaborent conjointement un projet personnalisé visant à permettre à ce fonctionnaire de trouver un nouvel emploi (CGFP, art. L. 542-10, al. 1er) ; ce qui permet à l'intéressé d'être prioritaire pour toute action de formation longue nécessaire à l'exercice éventuel d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques voire dans le secteur privé (CGFP, art. L. 542-10, al. 2 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-11).

De même, durant cette période de prise en charge, le CNFPT ou le CDG peuvent confier au fonctionnaire territorial des missions, éventuellement dans le cadre d'une mise à disposition (CGFP, art. L. 542-12, al. 1er) ; ce qui réduit d'autant la contribution, versée par l'ancien employeur public, local ou territorial, au centre prenant en charge le fonctionnaire, et alors compensée par la personne morale d'accueil de cet agent public (CGFP, art. L. 542-31).

De surcroît, durant cette même période, le CNFPT ou le CDG doivent le tenir informé de tous les emplois qu'ils créent ou déclarent vacants (CGFP, art. L. 542-12, al. 2) ; en échange, le fonctionnaire territorial pris en charge doit, tous les six mois, prouver sa recherche active d'emploi, spécialement en communiquant ses candidatures et en justifiant des entretiens, auxquels il a participé, par attestation (CGFP, art. L. 542-14). D'ailleurs, si le fonctionnaire manque, de manière grave et répétée, à ses obligations, spécialement de recherche d'emploi, il peut être licencié (CGFP, art. L. 542-21 ; voir aussi : CGFP, art. L. 553-1-5°) ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-21 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-20). En cas de licenciement, c'est l'autorité territoriale de nomination et de gestion qui y procède, mais elle doit l'indemniser, et ce, aux frais de l'employeur public qu'elle représente (CGFP, art. L. 557-2).

Si le CNFPT ou le CDG a accordé une disponibilité, un détachement, une position hors cadre ou un congé parental au fonctionnaire territorial, qu'il prend en charge ; au terme de l'exercice d'une de ses modalités, le centre examine ses possibilités de reclassement ; et à défaut, il le reprend en charge (CGFP, art. L. 542-17).

Lorsqu'il est pris en charge par le CNFPT ou le CDG, le fonctionnaire cesse de l'être s'il refuse trois offres d'emploi proposées par le centre ; il peut alors être licencié (CGFP, art. L. 542-22 ; voir aussi : CGFP, art. L. 553-1-5°) ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-22). En cas de licenciement, c'est l'autorité territoriale de nomination et de gestion qui y procède, mais elle doit l'indemniser, et ce, aux frais de l'employeur public qu'elle représente (CGFP, art. L. 557-2).

Il convient de souligner que seule une offre de son employeur public, local ou territorial, est prise en compte dans ce décompte ; et, si ce fonctionnaire est de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou dans un département limitrophe (CGFP, art. L. 542-18).

Au demeurant, toute offre d'emploi formulée au fonctionnaire pris en charge doit être ferme et précise ; elle doit prend la forme d'une proposition d'embauche, comportant tous les éléments utiles et relatifs à la nature de l'emploi et à sa rémunération (CGFP, art. L. 542-13, al. 1er) ; ainsi, le poste doit correspondre aux fonctions précédemment exercées par ce fonctionnaire ou être en rapport avec le statut particulier de son cadre d'emplois de rattachement (CGFP, art. L. 542-13, al. 2).

De plus, si l'emploi du fonctionnaire territorial a été supprimé, parce que son service a été délégué à une société concessionnaire et qu'il a refusé son détachement auprès de cette dernière pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait, il cesse de bénéficier de sa prise en charge après deux refus d'offres d'emploi proposées par le CNFPT ou le CDG ; il est alors licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-19 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-20).

Le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit l'intégralité de sa rémunération (CGFP, art. L. 542-15, al. 3) ainsi que son régime indemnitaire (CGFP, art. L. 542-15, al. 2), s'il exerce des missions, dans le cadre de cette prise en charge, et ce, au prorata du nombre d'heures effectuées. Mais, s'il n'exerce aucune mission, sa rémunération est réduite de 10% (CGFP, art. L. 542-15, al. 1er) ; de plus, sa rémunération nette est réduite aussi du montant des autres rémunérations nettes qu'il perçoit au titre du cumul (autorisé) d'activités (CGFP, art. L. 542-15, al. 4).

LE CNFPT ou le CDG, prenant en charge le fonctionnaire territorial privé d'emploi, bénéfice d'une contribution versée par l'ancien employeur public local ou territorial (CGFP, art. L. 542-25 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-30) ; cette contribution est calculée sur le coût brut total (toutes cotisations sociales comprises) du traitement du fonctionnaire (CGFP, art. L. 542-26) et elle peut varier selon la position du fonctionnaire pendant sa prise en charge (CGFP, art. L. 542-32). Selon que cet employeur public est ou non affilié à un CDG, et ce, depuis au moins trois (3) ans, les règles de calcul de la contribution varie (voir pour plus de détails : CGFP, art. L. 542-27 et L. 542-28). Mais, si le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire dans les deux ans à compter de sa prise en charge, la contribution due par ledit employeur est réduite d'un dixième (CGFP, art. L. 542-29). Dès que le fonctionnaire bénéficie d'une nouvelle affectation ou d'un congé spécial, l'ancien employeur public, local ou territorial, n'a plus à verser cette contribution (CGFP, art. L. 542-33).

Mais, en cas de suppression de l'emploi public local par décision de l'ancien employeur public local, en cas de création, changement de périmètre ou de suppression, d'un service public, ce dernier doit rembourser au nouvel employeur public, local ou territorial, les charges sociales afférentes audit fonctionnaire, pendant deux ans (CGFP, art. L. 542-34).

A l'issue de sa période de prise en charge, le fonctionnaire est soit licencié, soit admis à la retraite (et, par suite, radié des cadres d'office) sous réserve de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein (CGFP, art. L. 542-23). Toutefois, s'il est licencié, le CNFPT ou le CDG lui verse une allocation de retour à l'emploi, que son ancien employeur public, local ou territorial, rembourse au centre (CGFP, art. L. 542-24).

B) La fin d'un emploi fonctionnel dans la FPT (CGFP, art. L. 544-1 à L. 544-16)

1) Définition et hypothèses de fin d'un emploi fonctionnel territorial

Les articles L. 544-1 à L. 544-16 du CGFP reprennent l'essentiel des articles 53, 98 à 99 ter de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 régissant la FPT.

Un fonctionnaire, occupant un emploi fonctionnel, ne peut le perdre qu'après un délai de six (6) mois à compter de sa nomination dans cet emploi (CGFP, art. L. 544-1, al. 1er); toutefois, la fin de fonctions d'un emploi fonctionnel doit être précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale de nomination et de gestion dans cet emploi (CGFP, art. L. 544-1, al. 2); l'organe délibérant de l'employeur public, local ou territorial, concerné comme le CNFPT ou le CDG doivent en être informés (CGFP, art. L. 544-1, al. 3). La fin de fonctions prend alors effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'organe délibérant (CGFP, art. L. 544-1, al. 4).

Lorsque l'emploi fonctionnel considéré est celui de directeur départemental, «principal» ou adjoint, des services d'incendie et de secours (SDIS), la procédure est la même à deux observations près: le préfet de département est associé à l'entretien (CGFP, art. L. 544-2, al. 3) et l'information doit être adressée, quant à elle, au conseil d'administration du SDIS, au CNFPT et au ministre de l'Intérieur (CGFP, art. L. 544-2, al. 4). A cela, il convient de préciser un point important: la décision mettant fin à de telles fonctions doit être motivée (CGFP, art. L. 544-2, al. 6).

Pendant le délai de six mois, l'autorité territoriale de nomination et de gestion doit permettre au fonctionnaire concerner de chercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, et si nécessaire, les moyens de l'employeur public local ou territorial (CGFP, art. L. 544-3, al. 1er et 3). Un protocole peut d'ailleurs être conclu entre cet employeur et son fonctionnaire pour organiser cette période de transition, sous réserve qu'il respecte les règles statutaires en vigueur (CGFP, art. L. 544-3, al. 2 et 3).

2) Le statut du fonctionnaire territorial ayant perdu un emploi fonctionnel

Lorsqu'un fonctionnaire territorial occupe un emploi fonctionnel de direction et que son employeur public, local ou territorial, y met fin, en application des articles L. 544-1 à L. 544-16 du CGFP, cet agent peut bénéficier de mesures de reclassement par son employeur public local, d'un congé spécial (voir *infra*), d'une indemnité de licenciement (CGFP, art. L. 544-4), ou encore, d'une prise en charge par le CNFPT (CGFP, art. L. 542-6-2°, al. 6). Il en va de même pour les directeurs départementaux, «principal» ou adjoint, des services d'incendie et de secours (SDIS) (CGFP, art. L. 544-5, al. 1er), à l'exception du congé spécial (CGFP, art. L. 544-5, al. 2).

L'indemnité de licenciement sus mentionnée est au moins égale à une année de traitement, selon l'âge et la durée de service dans la FPT (CGFP, art. L. 544-6, al. 1er) ; le bénéficiaire d'une telle indemnité rompt alors tout lien avec la FPT, sous réserve du maintien de ses droits à pension de retraite (CGFP, art. L. 544-6, al. 2).

Dans l'hypothèse, cette fois-ci, de la prise en charge par le CNFPT du fonctionnaire, ayant perdu son emploi fonctionnel territorial ; c'est ce centre, qui exerce, à l'égard de ce fonctionnaire, toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale de nomination et de gestion, dont le pouvoir disciplinaire (CGFP, art. L. 542-9, al. 1er), l'avancement d'échelon ou de grade et la promotion interne (CGFP, art. L. 542-16).

De plus, dans les trois mois de cette prise en charge, le fonctionnaire et le CNFPT élaborent conjointement un projet personnalisé visant à permettre à ce fonctionnaire de trouver un nouvel emploi (CGFP, art. L. 542-10, al. 1er) ; ce qui permet à l'intéressé d'être prioritaire pour toute action de formation longue nécessaire à l'exercice éventuel d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques voire dans le secteur privé (CGFP, art. L. 542-10, al. 2 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-11).

De même, durant cette période de prise en charge, le CNFPT peut confier au fonctionnaire territorial des missions, éventuellement dans le cadre d'une mise à disposition (CGFP, art. L. 542-12, al. 1er) ; ce qui réduit d'autant la contribution, versée par l'ancien employeur public, local ou territorial, au centre prenant en charge le fonctionnaire, et alors compensée par la personne morale d'accueil de cet agent public (CGFP, art. L. 542-31).

De surcroît, durant cette même période, le CNFPT doit le tenir informé de tous les emplois qu'il crée ou déclare vacants (CGFP, art. L. 542-12, al. 2) ; en échange, le fonctionnaire territorial pris en charge doit, tous les six mois, prouver sa recherche active d'emploi, spécialement en communiquant ses candidatures et en justifiant des entretiens, auxquels il a participé, par attestation (CGFP, art. L. 542-14). D'ailleurs, si le fonctionnaire manque, de manière grave et répétée, à ses obligations, spécialement de recherche d'emploi, il peut être licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-21 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-20).

Si le CNFPT a accordé une disponibilité, un détachement, une position hors cadre ou un congé parental au fonctionnaire territorial, qu'il prend en charge ; au terme de l'exercice d'une de ses modalités, le centre examine ses possibilités de reclassement ; et à défaut, il le reprend en charge (CGFP, art. L. 542-17).

Lorsqu'il est pris en charge par le CNFPT, le fonctionnaire cesse de l'être s'il refuse trois offres d'emploi proposées par le centre ; il peut alors être licencié ou, s'il remplit les conditions, admis à la retraite (CGFP, art. L. 542-22). Reste que seule une offre de son employeur public, local ou territorial, est prise en compte dans ce décompte (CGFP, art. L. 542-18).

Au demeurant, toute offre d'emploi formulée au fonctionnaire pris en charge doit être ferme et précise ; elle doit prend la forme d'une proposition d'embauche, comportant tous les éléments utiles et relatifs à la nature de l'emploi et à sa rémunération (CGFP, art. L. 542-13, al. 1er) ; ainsi, le poste doit correspondre aux fonctions précédemment exercées par ce fonctionnaire ou être en rapport avec le statut particulier de son cadre d'emplois de rattachement (CGFP, art. L. 542-13, al. 2).

Le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit l'intégralité de sa rémunération (CGFP, art. L. 542-15, al. 3) ainsi que son régime indemnitaire (CGFP, art. L. 542-15, al. 2), s'il exerce des missions, dans le cadre de cette prise en charge, et ce, au prorata du nombre d'heures effectuées. Mais, s'il n'exerce aucune mission, sa rémunération est réduite de 10% (CGFP, art. L. 542-15, al. 1er) ; de plus, sa rémunération nette est réduite aussi du montant des autres rémunérations nettes qu'il perçoit au titre du cumul (autorisé) d'activités (CGFP, art. L. 542-15, al. 4).

Le CNFPT, prenant en charge le fonctionnaire territorial privé d'un emploi fonctionnel, bénéfice d'une contribution versée par l'ancien employeur public local ou territorial (CGFP, art. L. 542-25 ; voir aussi : CGFP, art. L. 542-30) ; cette contribution est calculée sur le coût brut total (toutes les cotisations sociales comprises) du traitement du fonctionnaire (CGFP, art. L. 542-26) et elle peut varier selon la position du fonctionnaire pendant sa prise en charge (CGFP, art. L. 542-32). Selon que cet employeur public est ou non affilié à un CDG, et ce, depuis au moins trois (3) ans, les règles de calcul de la contribution varie (voir pour plus de détails : CGFP, art. L. 542-27 et L. 542-28). Mais, si le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire dans les deux ans à compter de sa prise en charge, la contribution due par ledit employeur est réduite d'un dixième (CGFP, art. L. 542-29). Dès que le fonctionnaire bénéficie d'une nouvelle affectation ou d'un congé spécial, l'ancien employeur public, local ou territorial, n'a plus à verser cette contribution (CGFP, art. L. 542-33).

A l'issue de sa période de prise en charge, le fonctionnaire est soit licencié, soit admis à la retraite (et, par suite, radié des cadres d'office) sous réserve de pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein (CGFP, art. L. 542-23). Toutefois, s'il est licencié, le CNFPT lui verse une allocation de retour à l'emploi, que son ancien employeur public, local ou territorial, rembourse au centre (CGFP, art. L. 542-24).

A noter : En application de l'article L. 544-7 du CGFP, les fonctionnaires territoriaux, occupant des emplois de directeurs généraux de service ou de directeurs généraux adjoints des mairies d'arrondissement des communes de Paris, Lyon et Marseille, peuvent bénéficier des articles L. 544-1, L. 544-4 et L. 544-6 du CGFP, si le maire de la commune centre, sur proposition du maire d'arrondissement, met fin à leurs fonctions.

3) Congé spécial et perte d'un emploi fonctionnel territorial

Un employeur public, local ou territorial, peut aussi accorder un congé spécial, d'une durée maximale de cinq (5) ans (CGFP, art. L. 544-14), à sa demande, à tout fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel de direction (CGFP, art. L. 412-6) (CGFP, art. L. 544-10, al. 1er), sauf s'il bénéficie déjà d'un tel congé (CGFP, art. L. 544-10, al. 2).

Mais, le droit à congé spécial, d'une durée maximale de cinq (5) ans (CGFP, art. L. 544-14), devient une «obligation» pour un employeur public local, dont le fonctionnaire ici concerné, était détaché en son sein (CGFP, art. L. 544-11); le fonctionnaire peut alors formuler une telle demande dès la fin de son détachement jusqu'au terme de sa prise en charge sus mentionnée par le CNFPT ou le centre de gestion (CGFP, art. L. 544-12).

De plus, si le fonctionnaire, bénéficiaire d'un congé spécial de droit, satisfait les conditions pour obtenir une pension de retraite à taux plein, il est admis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel lesdites conditions requises sont réunies (CGFP, art. L. 544-13); dans la première hypothèse de congé spécial (pouvoir discrétionnaire de l'employeur public, local ou territorial : CGFP, art. L. 544-14), le fonctionnaire, qui en bénéficie, est admis d'office à la retraite au terme de ce congé (CGFP, art. L. 544-16).

I*n fine*, c'est à l'employeur public local, au sein duquel le fonctionnaire occupait un emploi fonctionnel de direction, de rémunérer ce dernier (CGFP, art. L. 544-15).

4) Le statut de l'agent public contractuel territorial, ayant perdu un emploi fonctionnel

La perte de son contrat relatif à un emploi fonctionnel territorial, par un agent public, est soumise au respect des articles L. 554-1 à L. 554-4 du CGFP, sur la fin de contrat (voir infra) (CGFP, art. L. 544-8).

Mais, si un agent public contractuel territorial, occupant un tel emploi, atteint la limite d'âge, il peut demander à être maintenu en activité jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant de son employeur public, local ou territorial.

Toutefois, dans le cas où cette prolongation d'activité est accordée dans l'intérêt du service par l'employeur public, local ou territorial, si l'agent concerné est un fonctionnaire de l'Etat en détachement, ce maintien doit être aussi autorisé par son administration d'origine (CGFP, art. L. 544-9, al. 1er). Dans cette dernière hypothèse, la radiation des cadres et l'admission à la retraite sont différées à la date de renouvellement de l'organe délibérant, actant donc la cessation des fonctions de ce fonctionnaire détaché (CGFP, art. L. 544-9, al. 2).

C) Le statut de l'agent public contractuel territorial, ayant perdu un emploi fonctionnel

La perte de son contrat relatif à un emploi fonctionnel territorial, par un agent public, est soumise au respect des articles L. 554-1 à L. 554-4 du CGFP, sur la fin de contrat (voir *infra*) (CGFP, art. L. 544-8).

Mais, si un agent public contractuel territorial, occupant un tel emploi, atteint la limite d'âge, il peut demander à être maintenu en activité jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant de son employeur public, local ou territorial.

Toutefois, dans le cas où cette prolongation d'activité est accordée dans l'intérêt du service par l'employeur public, local ou territorial, si l'agent concerné est un fonctionnaire de l'Etat en détachement, ce maintien doit être aussi autorisé par son administration d'origine (CGFP, art. L. 544-9, al. 1er). Dans cette dernière hypothèse, la radiation des cadres et l'admission à la retraite sont différées à la date de renouvellement de l'organe délibérant, actant donc la cessation des fonctions de ce fonctionnaire détaché (CGFP, art. L. 544-9, al. 2).

A noter : Il convient de le souligner, pour mieux le regretter : la codification n'a pas été l'occasion, au sujet des hypothèses de cessation de fonctions, de clarifier l'organisation de ces dernières voire de les distinguer selon qu'elles s'appliquent aux contractuels, aux fonctionnaires voire à ces deux catégories d'agents publics. L'ensemble du titre V donne l'impression d'inachevé voire d'une présentation un peu « fouillis » ...

1) La démission (CGFP, art. L. 551-1 à L. 551-2 et L. 557-1)

La démission d'un fonctionnaire territorial résulte, d'une part, et en premier lieu, d'une demande écrite de ce dernier par laquelle il exprime sa volonté, non équivoque, de quitter et donc de cesser ses fonctions (CGFP, art. L. 551-1, al. 1er), et d'autre part, et seulement ensuite, de son acceptation par l'autorité territoriale de nomination et de gestion (CGFP, art. L. 551-1, al. 2).

Cette autorité a un mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire pour y répondre (CGFP, art. L. 551-2, al. 1er).

Bien que le CGFP ne le précise pas, l'acceptation de la démission doit être formulée sous forme de décision explicite et écrite.

D'autant que c'est l'autorité territoriale de nomination et de gestion qui fixe la date de cessation des fonctions par le fonctionnaire dans le cadre de l'acceptation de sa démission (CGFP, art. L. 551-1, al. 2).

D'ailleurs, si le fonctionnaire cesse des fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente, il commet une faute disciplinaire passible de poursuites ; il peut se voir aussi appliquer une retenue pour service non fait s'imputant sur ses premiers versements de sa pension de retraite dans la limite de 20% de son montant jusqu'à épurement de cette dette (CGFP, art. L. 551-2, al. 4 à 6).

Mais, si l'autorité territoriale de nomination et de gestion refuse d'accepter la démission du fonctionnaire, ce dernier peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) ; cette dernière émet un avis motivé, qui est alors transmis à ladite autorité (CGFP, art. L. 551-2, al. 3).

Lorsque la démission du fonctionnaire s'inscrit dans le cadre d'une restructuration de service, il peut bénéficier d'une allocation de retour à l'emploi (CGFP, art. L. 557-1).

De plus, si des faits passibles de poursuites disciplinaires sont découverts par cette autorité après avoir accepté la démission du fonctionnaire, cela ne fait pas obstacle à l'exercice contre ce dernier d'une action disciplinaire (CGFP, art. L. 551-2, al. 2). Un fonctionnaire, ayant commis une grave faute disciplinaire, n'a donc aucun intérêt à démissionner en pensant échapper ainsi aux poursuites y afférentes …

A noter : Une fois acceptée par l'autorité territoriale de nomination et de gestion, le fonctionnaire ne peut plus revenir sur sa demande, parce que sa démission est irrévocable après acceptation (CGFP, art. L. 551-1, al. 3).

2) La rupture conventionnelle (CGFP, art. L. 552-1 et L. 557-1)

En vertu de l'article L. 552-1 du CGFP, les agents publics contractuels, dont territoriaux, recrutés par contrat à durée indéterminée, peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur public.

En cas de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut bénéficier d'une allocation de retour à l'emploi (CGFP, art. L. 557-1).

Cette disposition légale est complétée par :

- le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

3) Le licenciement (CGFP, art. L. 553-1 à L. 553-3)

L'article L. 553-1 du CGFP évoque plusieurs hypothèses de licenciement du seul fonctionnaire, dont le cas de la disponibilité (voir livre VIII-III-D). Mais, il vise aussi comme cas, pour ne pas dire « causes » de licenciement :

- l'abandon de poste (1°), qui donne lieu à une riche jurisprudence administrative ;
- l'insuffisance professionnelle (2°) : hypothèse de licenciement faisant appel à la procédure disciplinaire (CGFP, art. L. 553-2) et pouvant donner lieu à une indemnisation (CGFP, art. L. 553-3) ;
- si le fonctionnaire manque, durant sa période de prise en charge par le CNFPT ou le CDG, de manière grave et répétée, à ses obligations, spécialement de recherche d'emploi (CGFP, art. L. 542-21 ; voir aussi : CGFP, art. L. 553-1-5°) ;
- lorsque le fonctionnaire refuse trois offres d'emploi proposées par le CNFPT ou le CDG, alors qu'il est dans une période de prise en charge (CGFP, art. L. 542-22 ; voir aussi : CGFP, art. L. 553-1-5°).

Lorsque l'autorité territoriale de nomination et de gestion procède à un tel licenciement, elle doit indemniser le fonctionnaire ainsi licencié, et ce, aux frais de l'employeur public qu'elle représente (CGFP, art. L. 557-2).

4) La fin de contrat (CGFP, art. L. 554-1, L. 554-4 et L. 557-2)

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public, employant des agents contractuels de droit public, est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires (CGFP, art. L. 445-1), en reprenant d'ailleurs les clauses substantielles de leur ancien contrat, spécialement en termes de rémunération, ainsi que leur ancienneté (CGFP, art. L. 445-2). Si ces agents refusent, cela entraine de plein droit la fin de leur contrat en cours ; la personne publique, reprenant l'activité sus mentionnée, doit alors liquider leur situation professionnelle, en les licenciant et en leur accordant une indemnité de retour à l'emploi (CGFP, art. L. 554-1), et ce, à sa charge (CGFP, art. L. 554-4 et L. 557-2).

5) La cessation anticipée d'activité en lien avec une exposition à l'amiante (CGFP, art. L. 555-1 à L. 555-5)

Les agents publics, dont territoriaux, atteints d'une maladie professionnelle due à l'amiante, figurant sur une liste établie par arrêté des ministres en charge du travail et de la sécurité sociale, contractée durant leur vie professionnelle, peuvent demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité (CGFP, art. L. 555-1).

La durée de cette cessation anticipée d'activité est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension desdits agents, qui sont d'ailleurs exonérés des cotisations pour pension (CGFP, art. L. 555-3), puisqu'elles sont totalement assumées par leurs employeurs publics locaux ou territoriaux, comme d'ailleurs toutes les autres cotisations ou contributions sociales (CGFP, art. L. 555-4-1°, al. 1er et 2).

Ces agents publics peuvent alors percevoir une allocation spécifique, cumulable avec une allocation temporaire d'invalidité, une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle voire un complément d'une pension de réversion (CGFP, art. L. 555-2).

Lorsque les agents publics ici visés sont admis à la retraite, leur pension de retraite se substitue à cette allocation (CGFP, art. L. 555-5).

A noter : Signe du caractère fouillis du titre V du livre 5 ici commenté, l'intégration des développements sur la « cessation anticipée d'activité en lien avec une exposition à l'amiante » d'un agent public territorial est un peu maladroite, puisque cette cessation n'est pas encore définitive, mais elle précède cette dernière …

6) L'admission à la retraite plus que le « départ en retraite » (CGFP, art. L. 556-1 à L. 556-7, L. 556-11 à L. 556-15)

a) L'âge de départ à la retraite ou l'âge d'admission à la retraite

En principe, un fonctionnaire ne peut pas être maintenu au-delà de l'âge limite de sa catégorie, active ou non, sachant que cet âge varie selon cette catégorie (CGFP, art. L. 556-1, al. 1er).

Sachant que, en vertu de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Dans la FPT, ce sont, entre autres, les agents de la police municipale ou les sapeurs-pompiers (départementaux) des services d'incendie et de secours (SDIS), les égoutiers et les fossoyeurs.

Si l'emploi du fonctionnaire est en catégorie « non active », donc sédentaire, cet âge limite est de soixante-sept (67) ans maximum (CGFP, art. L. 556-1, al. 2) ; sinon, il est de cinquante-cinq (55) à cinquante-sept (57) ans maximum (intégrant au moins dix-sept (17) ans en catégorie active) (CGFP, art. L. 556-1, al. 3). D'ailleurs, un fonctionnaire, ayant exercé un emploi de la catégorie active pendant au moins quinze (15) ans, avant d'exercer un emploi dit « sédentaire », peut bénéficier, pour le calcul de son âge de départ à la retraite, des règles régissant les fonctionnaires occupant un emploi de la catégorie active (CGFP, art. L. 556-6).

Mais, un fonctionnaire, exerçant un emploi dit « sédentaire », peut être maintenu en activité jusqu'à soixante-sept (67) ans, à sa demande, même si son cadre d'emplois prévoit une date antérieure de départ en retraite, et sous réserve naturellement qu'il soit apte physiquement à continuer cet exercice (CGFP, art. L. 556-7, al. 1er). Cette disposition, relative au maintien en active des « fonctionnaires sédentaires », est exclusive de l'application préalable des articles L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 du CGFP (CGFP, art. L. 556-7, al. 2). Toutefois, s'il y est autorisé, le fonctionnaire perd alors définitivement le bénéfice des dispositifs des congés de longue maladie (CLM) ou durée (CLD), du temps partiel thérapeutique, ou encore, du reclassement pour inaptitude physique (CGFP, art. L. 556-7, al. 3). Lorsqu'il atteint l'âge légal sus évoqué de soixante-sept (67) ans, le fonctionnaire est alors automatiquement radié des cadres et admis à la retraite (CGFP, art. L. 556-7, al. 4). La période de maintien en activité est naturellement prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension et elle peut même ouvrir droit à une surcote (CGFP, art. L. 556-7, al. 5).

Les dispositions légales ici exposées doivent être complétées par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Quant aux agents publics contractuels, sauf dispositions spéciales, leur limite d'âge, pour la constitution de leurs droits à la retraite, est, quel que soit le caractère (actif ou sédentaire) de leur emploi, fixé à soixante-sept (67) ans maximum (CGFP, art. L. 556-11).

Mais, la limite d'âge est reculée d'une année par enfant à la charge de l'agent public territorial, sans que cette prolongation puisse dépasser les trois (3) ans (CGFP, art. L. 556-2, al. 1er), sachant que les « enfants pris en compte » sont ceux ouvrant droit à l'attribution de prestations familiales ou au versement de l'allocation adulte handicapé (AAH) (CGFP, art. L. 556-2, al. 2).

Cette limite d'âge est aussi reculée d'un an pour tout fonctionnaire, apte à l'exercice de ses fonctions, alors qu'il est âgé de cinquante (50) ans, et qu'il est parent d'au moins trois enfants vivants (CGFP, art. L. 556-3, al. 1er). Ce recul n'est pas cumulable avec celui sus exposé et tiré de l'article L. 556-2 du CGFP, sauf pour « l'enfant à charge », reconnu atteint d'une invalidité d'au moins 80% et bénéficiant d'une allocation adulte handicapé (AAH) (CGFP, art. L. 556-3, al. 2).

Les articles L. 556-2 et L. 556-3 du CGFP sont aussi applicables aux agents publics contractuels, sous réserve de l'application des règles relatives au recrutement, au renouvellement et à la fin de contrat (CGFP, art. L. 556-12).

De même, tout fonctionnaire, ascendant d'un ou de plusieurs enfants morts pour la France, bénéficie d'un recul de la limite d'âge d'une année par enfant ainsi décédé (CGFP, art. L. 556-4, al. 1er). Cette règle s'applique aussi au bénéfice du fonctionnaire qui, sans avoir été parent d'un enfant mort pour la France, l'a élevé et entretenu comme son propre enfant (CGFP, art. L. 556-4, al. 2).

In fine, tout fonctionnaire, admis à la retraite, est autorisé à se prévaloir de l'honorariat dans son grade ou son emploi, s'il a accompli au moins vingt (20) ans de services publics (CGFP, art. L. 556-14, al. 1er). Mais, il ne peut s'en prévaloir que pour l'exercice d'activités culturelles, scientifiques ou de recherches, et nullement dans le cadre d'activités privées lucratives (CGFP, art. L. 556-14, al. 4). L'honorariat peut lui être refusé par une décision motivée de l'autorité compétente, prononçant son départ en retraite, et ce, en raison de la qualité des services rendus ; ce qui suppose que cette décision soit explicite et écrite (CGFP, art. L. 556-14, al. 2). L'honorariat peut aussi lui être retiré, après sa radiation des cadres, si la nature des activités, qu'il exerce en tant que retraité, le justifie (CGFP, art. L. 556-14, al. 3).

b) L'âge de la liquidation de la pension de retraite

Un fonctionnaire, encore apte physiquement à exercer ses fonctions, ayant atteint la limite d'âge mais n'ayant pas validé la durée des services liquidables exigées pour bénéficier d'une retraite à taux plein (C. pens. civ. milit. ret., art. L. 13), peut bénéficier d'une prolongation d'activité, s'il en va aussi (voire surtout) de l'intérêt du service (CGFP, art. L. 556-5, al. 1er). Cette prolongation, qui ne peut pas être supérieure à dix trimestres, ni aller au-delà de la durée des services liquidables exigées pour bénéficier d'une retraite à taux plein (C. pens. civ. milit. ret., art. L. 13), est naturellement prise en compte pour la liquidation de ses droits à pension (CGFP, art. L. 556-5, al. 2). Cette possibilité de prolongation est cumulable avec les possibilités de recul de la limite d'âge (mais après leur calcul et application), résultant des articles précités L. 556-2 et L. 556-3 du CGFP.

Ce dispositif de prolongation d'activité, qui ne peut pas être supérieure à dix trimestres, ni aller au-delà de la durée des services liquidables exigées pour bénéficier d'une retraite à taux plein (L. n°2003-775, 21 août 2003, art. 5), est aussi applicable aux agents publics contractuels (CGFP, art. L. 556-13, al. 2), sous réserve de l'application des règles relatives au recrutement, au renouvellement et à la fin de contrat et à conditions que l'agent soit apte physiquement à exercer ses fonctions et que cela satisfasse l'intérêt du service (CGFP, art. L. 556-13, al. 1er).

A noter : Même en matière de retraite, le principe de parité entre les FPE et FPT s'impose, puisque l'article L. 556-15 du CGFP dispose que le régime de retraite des agents des employeurs publics, locaux ou territoriaux, affiliés à la Caisse nationale de retraite, doit être comparable, mais nullement doté d'avantages supérieurs, à celui des agents publics de l'Etat.

