



Conseil statutaire

Les clés du statut

La décharge de fonctions

Les emplois fonctionnels, emplois de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, reposent sur une relation étroite avec l'autorité territoriale. Cette relation particulière découle de la nature même des missions exercées qui impliquent un haut niveau de responsabilité, de représentation et de pilotage de l'action publique locale. En raison de cette nature, des règles spécifiques leur sont appliquées notamment en matière de décharge de fonctions. Cette procédure s'inscrit dans un cadre spécifique visant à concilier à la fois les obligations de l'employeur public et les garanties statutaires de l'agent concerné.

Qu'est-ce qu'une décharge de fonctions ?

Elle intervient lorsque la collectivité d'accueil décide de mettre fin au détachement du fonctionnaire, soit de manière anticipée, soit à son terme en cas de décision de non-renouvellement (CE 306978 du 31.03.2010).

Quels sont les agents concernés ?

La décharge de fonctions vise exclusivement les fonctionnaires détachés sur des emplois fonctionnels, énumérés à l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique. Les agents contractuels recrutés sur des emplois fonctionnels ne sont pas concernés par cette procédure.

Quels sont les motifs possibles ?

La décharge peut être prononcée pour des motifs tenant à l'intérêt du service. Ont notamment été considérés comme des motifs justifiant une décharge : l'indisponibilité physique prolongée de l'agent empêchant l'exercice normal de ses fonctions (CAA Bordeaux 22BX01811 16.01.2024), des négligences dans l'accomplissement des tâches (CAA Versailles 15VE03860 du 20.07.2017), un comportement incompatible avec les exigences du poste et du bon fonctionnement des services de la collectivité (TA de la Réunion 2300674 du 14.08.2024) ou encore les difficultés relationnelles de l'agent (CAA Nantes 13NT03143 du 22.12.2015).

La perte de confiance est le plus fréquemment invoquée mais elle doit être étayée par des éléments factuels précis. Le juge administratif contrôle la matérialité des faits invoqués afin de s'assurer que ces éléments justifient la mesure de décharge.

La décharge de fonctions peut-elle intervenir à tout moment ?

La fin de fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit la nomination de l'agent dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale et ce même en cas de réélection (CE 279502 du 21.07.2006).

La décision de mettre fin aux fonctions est entachée d'illégalité si elle est prise avant le terme des six mois, et ce, même si sa prise d'effet est fixée à une date postérieure à ce délai (CAA Nancy 02NC00302 du 03.02.2005). Il s'agit donc d'un délai minimum obligatoire dont la méconnaissance entache d'illégalité la procédure.

Que se produit-il au cours de ces six mois de protection ?

Durant les six mois où l'agent ne peut pas être déchargé, l'autorité territoriale permet à l'agent de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant les moyens dont elle dispose.

À cette fin, elle peut conclure un protocole avec l'agent pour organiser cette transition. Il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour l'autorité territoriale. Ce protocole prend acte de la décision de principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel et précise notamment les missions, le temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire ainsi que ses obligations en matière de formation et de recherche d'emploi. Ce protocole détaille également les modalités selon lesquelles l'autorité territoriale accompagne et favorise la mobilité professionnelle de l'agent.

Quelle est la procédure à suivre ?

Conformément à la rédaction de l'article L544-1 du code général de la fonction publique, la procédure ne peut être engagée qu'à l'issue du délai de six mois, dit de « réflexion ».

- L'entretien préalable

La décharge de fonctions doit être précédée d'un entretien entre l'autorité territoriale et l'agent concerné. Compte tenu de la nature particulière des fonctions exercées par ces agents, cet entretien doit être mené directement par la seule autorité territoriale et non par un agent des services (CE 367007 du 16.12.2013).

Bien qu'aucune disposition ne fixe les formes et délais de convocation à l'entretien préalable, la convocation doit comporter certaines mentions essentielles : l'objet de la rencontre, la date, le lieu, le droit de l'agent d'être assisté et de présenter ses observations, ainsi que la possibilité de consulter son dossier administratif. Le juge administratif considère qu'il incombe à l'autorité territoriale de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé (CE 345037 du 22.07.2011). Si la collectivité doit préciser l'objet de l'entretien dans la convocation, elle n'est pas tenue d'en préciser les motifs (CAA Versailles 14VE01827 du 15.09.2015).

Un délai suffisant doit être respecté afin de permettre à l'agent de préparer utilement sa défense. Un délai de quinze jours paraît, à cet égard, suffisant.

Le fait que le fonctionnaire concerné soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l'entretien ne fait pas obstacle au déroulement de la procédure dès lors qu'il ne démontre pas l'impossibilité de se rendre à l'entretien ou n'a pas sollicité de report (CAA Paris 01PA02627 du 08.11.2004).

Le non-respect de cette formalité substantielle entraîne la nullité de la procédure.

- L'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ou du Centre de gestion

Une fois l'entretien mené, la décision doit être portée à la connaissance de l'assemblée délibérante. L'information de l'assemblée délibérante est également une formalité substantielle préalable à la prise d'effet de la décision mettant fin aux fonctions, sans pour autant que le législateur ait imposé de modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité (CAA Bordeaux 16BX01252 du 18.06.2018). Son omission entraîne l'annulation de la procédure.

Le Centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), si l'agent relève de cadre d'emplois A+, doit être informé de cette décision. Cette information a pour but de permettre à l'organisme concerné de préparer la prise en charge éventuelle. Le caractère tardif de la communication de l'information, notamment lorsqu'elle intervient postérieurement à la décision, n'est pas de nature à vicier la procédure (CAA Paris 01PA02627 du 08.11.2004).

- L'arrêté de décharge

L'arrêté mettant fin aux fonctions doit viser la date de l'entretien, la date d'information de l'assemblée délibérante et indiquer les motifs qui fondent la décision. Lorsque la décision est prise en considération de la personne, l'agent concerné doit

pouvoir, en temps utile, demander la communication de son dossier avant que la décision ne soit prononcée (CE 305682 du 25.11.2009).

Cette décision revêt un caractère exécutoire et doit être notifiée avant sa date d'effet. L'arrêté mettant fin au détachement dans l'emploi fonctionnel ne peut comporter une date d'effet antérieure à celle de sa notification à l'agent (CE 341347 du 21.03.2012).

Un tel arrêté n'a pas à être transmis au représentant de l'État dans le cadre du contrôle de légalité des actes administratifs.

La décision doit-elle être motivée ?

Une telle décision s'analyse comme une décision individuelle défavorable pour l'agent, retirant une décision créatrice de droits, à cet effet, elle doit être motivée en droit et en fait. Est considéré comme insuffisamment motivé, l'arrêté qui se borne à invoquer la perte de la relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services, sans préciser les faits sur lesquels se fonde cette décision (CAA Versailles 15VE01902 du 28.12.2017).

En revanche, lorsque l'autorité territoriale ne renouvelle pas le détachement parvenu à son terme, cette décision n'a pas à être motivée (CE 361047, 362762 du 07.11.2013).

Quelle est la date d'effet ?

La fin de fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. Le choix de la date de l'information à l'assemblée délibérante est donc déterminant.

À titre d'exemple, si l'assemblée délibérante est informée le 29 décembre N, la décharge peut avoir lieu à compter du 1^{er} mars N+1 (1^{er} jour du 3^{ème} mois).

Quel est le sort de l'agent à l'issue de la décharge ?

Lorsque le fonctionnaire est déchargé de ses fonctions, il est reclassé dans un emploi correspondant à son grade au sein de sa collectivité d'origine, s'il existe un poste vacant (CE 456467 du 30.06.2023).

À défaut d'emploi vacant, l'agent dispose d'un droit d'option qu'il lui revient d'exercer auprès de la collectivité ou de l'établissement public où il occupait l'emploi fonctionnel, quatre possibilités s'offrent alors à lui.

- Le reclassement et surnombre

Le fonctionnaire territorial peut demander à être reclassé dans la collectivité ou l'établissement qui met fin à son détachement dans l'emploi fonctionnel. La collectivité ou l'établissement d'accueil peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. Il peut également être recherché, dans l'un des versants de la fonction publique, un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent.

Si le fonctionnaire ne peut être reclassé, il est d'abord maintenu en surnombre, pendant un an maximum, dans les effectifs de la collectivité d'accueil. Durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité.

Le fonctionnaire est rémunéré par la collectivité dans laquelle il est maintenu en surnombre. La rémunération qu'il percevait au titre de l'emploi fonctionnel ne lui est plus versée puisqu'il n'occupe plus cet emploi. Il perçoit donc la rémunération afférant à son grade, composée du traitement indiciaire, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. En revanche, dans la mesure où il n'exerce pas les fonctions correspondantes, il ne peut pas bénéficier des avantages indemnitaires liés à l'exercice effectif de fonctions (CAA Douai n°08DA00368 du 04.03.2010).

Au terme de cette période de maintien en surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par l'organisme de gestion compétent (CNFPT ou Centre de gestion selon le grade du fonctionnaire).

- La prise en charge directe

L'agent peut demander à être directement pris en charge par l'organisme compétent (CNFPT ou centre de gestion), sans maintien en surnombre au préalable.

- Le congé spécial

Le congé spécial est de droit en cas de décharge de fonctions. L'agent ne peut en bénéficier que sur sa demande expresse et sous réserve qu'il remplisse les conditions suivantes : être à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifier d'au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension. Durant ce congé, l'agent cesse de bénéficier d'avancements (CE n°286146 du 14.05.2007).

La durée maximale de ce congé est de cinq ans. Au terme de son congé spécial, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé spécial de droit est admis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir la liquidation de ses droits à pension à taux plein.

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. La rémunération est déterminée selon le grade et l'échelon détenus par le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine à la date de sa mise en congé spécial, et non par l'indice détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé (CE 487705 du 18.07.2025).

- Le licenciement

Le fonctionnaire peut décider d'être licencié et de bénéficier d'une indemnité de licenciement. Celle-ci est au moins égale à une année de traitement, selon l'âge et la durée de service dans la fonction publique territoriale. La demande doit être formulée par le fonctionnaire dans le mois qui suit le dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonctions lui a été notifiée.

L'indemnité est versée par la collectivité ou l'établissement ayant pris la décision de mettre fin aux fonctions.

Pour aller plus loin...

- **Textes de références**

Code général de la fonction publique – articles L544-1 à L544-7, articles L544-11 à L544-16
Code des relations entre le public et l'administration – article L211-2

- **Publications du CIG**

Étude : Les emplois de direction
Clé du statut : Surnombre et prise en charge