

La fin de fonctions sur emploi fonctionnel

MAJ : Mai 2023

Références

- *Code Général de la Fonction Publique* ;
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique* ;
- *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1886 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, 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° 88-546 du 6 mai 1988 modifié fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale* ;
- *Décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié 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° 88-631 modifié du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés* ;
- *Décret n° 90-128 du 9 février 1990 modifié 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* ;
- *Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels* ;
- *Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale*

Plan

- I. L'encadrement juridique**
- II. La procédure**
 - A- *La lettre de convocation à l'entretien préalable*
 - B- *L'entretien préalable*
 - C- *L'information obligatoire conjointe*
 - D- *L'accompagnement de l'agent*
 - E- *L'arrêté de fin de détachement*
- III. Les conséquences statutaires**
 - A- *La réintégration sur emploi vacant*
 - B- *L'absence d'emploi vacant*
- IV. Les agents recrutés directement**
- V. Le contentieux**

Préambule

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.

Le détachement dans un emploi fonctionnel est 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. L'agent peut aussi être détaché dans un emploi fonctionnel au sein d'une autre collectivité.

L'emploi fonctionnel peut également être pourvu par la voie du détachement d'un fonctionnaire de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

Les emplois fonctionnels de direction peuvent être pourvus pour certains de ces emplois par la voie du recrutement direct d'un agent contractuel au titre de **l'article L.343-1 du même Code**.

La fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel est régie par des règles différentes selon que le recrutement est intervenu directement (**article L.343-1 du CGFP**), auquel cas il y a rupture d'engagement (voir infra IV) ou par détachement sur demande de l'intéressé(e) (application de **l'article L.412-6 du CGFP**).

Pour les fonctionnaires territoriaux en détachement sur emploi fonctionnel, **deux cas de figure** peuvent se présenter :

- **L'expiration au terme normal du détachement :**

- Si le fonctionnaire concerné ne souhaite pas poursuivre ses fonctions, ce sont les règles de droit commun du détachement qui vont s'appliquer. Toute demande de fin de détachement sur emploi fonctionnel formulée par l'agent lui fait perdre le bénéfice des dispositions **des articles L.412-5 à L.412-7 du CGFP**.
- Les dispositions **des articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP** sont applicables dès lors, d'une part, que la collectivité d'origine n'est pas en mesure de lui offrir un emploi correspondant à son grade, et d'autre part, que le fonctionnaire ait demandé le bénéfice de ces dispositions (*CAA Marseille, n°17MA04003, 16 octobre 2018*). Le détachement est alors prorogé de plein droit afin de permettre l'application de ces dispositions (*articles 4-1 et 4-2 décret n°87-1101 du 30 déc. 1987, CAA Marseille, n°17MA04664, 19 novembre 2019*).

Cependant, si l'agent ne demande pas le bénéfice des dispositions de l'article 53 (**désormais codifié aux articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP**), les obligations de droit commun prévues en matière de réintégration au terme d'une période de détachement s'imposent à la collectivité d'origine (*CE 30 mars 2009 n°306991*).

- **L'autorité territoriale met aux fonctions de l'agent avant le terme normal du détachement :**

Dans ce cas, l'intéressé peut bénéficier des dispositions **des articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP**.

Lorsqu'elle intervient ainsi à l'initiative de la collectivité d'accueil, la fin de détachement sur emploi fonctionnel était communément appelée « décharge de fonctions ». Enfin, dans le cas particulier où l'agent sollicite avant le terme normal de son détachement un congé spécial, la décision mettant fin à son détachement et le réintégrant dans son grade d'origine ne constitue pas une « décharge de fonctions » au sens de l'article 53 – **désormais codifié aux articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP** (*CAA Bordeaux 13 mai 2013 n°11BX02403*).

I. L'encadrement juridique

Le détachement sur un emploi fonctionnel est prononcé pour une durée déterminée maximale de cinq ans, renouvelable, l'agent ne dispose d'aucun droit automatique à son renouvellement (CAA Douai, n°13DA01227, 17 février 2015).

Dans tous les cas, la fin de détachement sur emploi fonctionnel est régie par un certain nombre de règles énoncées aux articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP.

L'ensemble des dispositions des articles précités s'applique de la même manière, tant en cas de fin de détachement avant le terme normal du détachement qu'en cas de non-renouvellement à l'expiration du terme normal du détachement.

Le non-renouvellement d'un détachement sur emploi fonctionnel et les garanties afférentes :

Le juge administratif a longtemps considéré qu'une telle décision ne constituait pas une mise en fin de détachement sur emploi fonctionnel et que les garanties de l'article 53 (codifié aux articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP) ne bénéficiaient pas au fonctionnaire dont le détachement sur emploi fonctionnel n'avait pas été renouvelé par l'autorité territoriale. La perte de l'emploi fonctionnel n'ouvrait donc à l'agent qu'un droit à l'application des garanties minimales résultant de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 (codifié aux articles L.513-20 à L.513-26 du CGFP). Elle n'avait pas pour effet de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits (aucun droit à renouvellement) et n'avait pas à être précédée de la communication du dossier, ni à être motivée (CAA Bordeaux, n°98BX00926, 20 décembre 2001).

Cette question évidemment problématique a depuis été tranchée par le Conseil d'Etat. Ainsi, le régime de protection de l'agent prévu dans le cadre de la décharge de fonctions a été étendu aux cas de non-renouvellement du détachement au terme normal de celui-ci, « dès lors d'une part que la collectivité n'est pas en mesure de lui offrir un emploi correspondant à son grade, et d'autre part que le fonctionnaire a demandé le bénéfice de ces dispositions (CE n° 309557 du 11 août 2009).

Il faut souligner que le renouvellement d'un détachement sur emploi fonctionnel, limité dans le temps à 5 ans, exige (tout comme le détachement initial) une demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale dont il dépend. Il est donc vivement conseillé aux agents concernés de toujours respecter cette formalité en formulant une demande dans les délais impartis (3 mois au moins avant la fin du détachement).

↳ **Le motif le plus courant est « la perte de confiance ».**

Il s'agit d'une qualification juridique spécifique qui n'est définie par aucun texte. 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.

Ainsi, l'autorité territoriale peut procéder à une mise en fin de 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.

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 du 26 février 2007, n° 295886, commune de Menton).

Constituent des exemples de motifs reçus comme justifiant la perte de confiance :

- ✚ Les mauvaises relations avec le Maire ou les membres de la nouvelle équipe : *CAA Nancy, 13 avril 2006, n° 02NC01064, Commune de Bétheny.*
- ✚ 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, M.B. c/commune de Port-Saint-Louis-du-Rhône, n° 250616.*
- ✚ Des négligences répétées dans l'exercice des fonctions : *CAA Marseille, 6 Avril 2004, M. Jean-Luc X, n°00MA01485.*
- ✚ 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, X. c/Commune de Montmorency.*
- ✚ Le non-respect des directives du Maire en matière d'amélioration dans l'organisation et le fonctionnement des services : *CAA Paris, 8 Novembre 2004, Commune du Bourget, n° 01PA02627.*
- ✚ Le caractère conflictuel des relations d'un agent avec son autorité territoriale : *CAA de Nantes, 4ème chambre, 20 Février 2004, n° 02NT00164.*
- ✚ 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 de Bordeaux, 8 Novembre 2005, n° 02BX00947.*
- ✚ Des divergences d'objectifs sur les politiques à suivre : *CE du 28 décembre 2001, commune de Saint-Jory, n°225189.*

En revanche, n'ont pas été considérés comme étant « de nature à entraîner une perte de confiance » :

- ✚ 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, Commune de Maurepas, n° 256981.*
- ✚ De simples allégations telles que la nonchalance, l'attitude désinvolte et le manque d'investissement personnels, sans la production de preuve : *CAA de 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 : *CAA de Bordeaux, 27 mai 2008, n°06BX00727.*

La notion de « perte de confiance » a ainsi une portée étendue et favorable aux employeurs territoriaux :

- ✚ Une décision mettant fin au détachement sur l'emploi fonctionnel précisant que « *les conditions requises pour une collaboration sereine, efficace et surtout de confiance n'étaient plus réunies et que leur carence mettait en difficulté la municipalité* » doit être regardée comme suffisamment motivée. Néanmoins, ce constat ne dispense pas l'employeur 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).
- ✚ « *Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le directeur général des services d'une commune de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions. Dès lors, le moyen tiré de ce que la commune ne démontrerait pas en quoi le motif de la perte de confiance est fondé doit être écarté* » (TA Montreuil n° 0802302 du 3 février 2011).

☞ Les emplois fonctionnels occupés par des agents titulaires de l'Etat ou d'une autre collectivité territoriale (ou d'un EPCI) ou de la Fonction publique hospitalière : la procédure prévue à l'article L.544-1 du CGFP (entretien préalable, information de l'organe délibérant...) s'applique quelle que soit la fonction publique d'appartenance de l'agent.

☞ Les conséquences statutaires sont a contrario différentes :

- **Pour les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires hospitaliers** : ce sont les dispositions respectivement prévues par les articles L.513-17 à L.513-19 du CGFP et par les articles L.513-27 à L.513-31 du même code qui s'appliquent en matière de réintégration.

- **Pour les fonctionnaires territoriaux détachés sur emploi fonctionnel dans une autre collectivité** :

Jusqu'à une jurisprudence récente du Conseil d'Etat (voir ci-dessous) lorsque la fin du détachement sur emploi fonctionnel du fonctionnaire détaché préalablement d'une autre administration était prononcée soit à son terme normal, soit avant son terme, la règle était la suivante : application immédiate de l'article 53 par la collectivité d'accueil (*désormais codifié aux articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP*).

L'arrêt du Conseil d'Etat du 30 mars 2009 (N° 306991 - Commune de Lons le Saunier) est venu préciser cette situation.

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat, s'il met à la charge de la commune d'origine de l'agent la charge financière de la fin de détachement, ne le fait qu'au double motif suivant : « ... dès lors qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier qui lui était soumis que la commune d'origine n'était pas en mesure d'offrir à M. A. un emploi correspondant à son grade et que celui-ci ait demandé à la commune de Romilly-sur-Seine, comme il était en droit de le faire, le bénéfice des dispositions de l'article 53... ».

Cet arrêt met en évidence la distinction des responsabilités entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil :

- soit l'agent est réintégré en application des articles L.513-20 à L.513-26 du CGFP sur un poste vacant au sein de la collectivité d'origine
- soit est mis en application des articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP par la collectivité d'accueil **si le fonctionnaire en a sollicité le bénéfice.**

II. La procédure

Elle est détaillée **aux articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP** et obéit à un formalisme qui doit être strictement respecté, sous peine de rendre la décision irrégulière.

Elle s'exerce par ailleurs sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir qui vérifie si la décision n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation (*CAA Bordeaux, 12 juin 2001, commune de Saint-Denis de la Réunion, n°97BX30716*).

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents concernés **qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.**

Le délai de six mois reste également obligatoire lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante (*CE, 21 juillet 2006, n°279502*).

Si le terme normal du détachement sur l'emploi fonctionnel intervient pendant ce délai de 6 mois, le détachement se voit prolongé de façon à ce que le fonctionnaire puisse, en toutes circonstances, bénéficier du délai « protecteur » de 6 mois.

La décision doit respecter les principes généraux des droits de la défense :

- ✚ la décision doit être précédée d'une communication intégrale du dossier administratif ;
- ✚ comme précédemment évoqué, elle devra être motivée par le biais de « l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ».

La procédure de mise en fin de détachement sur emploi fonctionnel n'est pas exclusive d'un appel à candidature, portant sur l'emploi fonctionnel avant même la fin du détachement (*Conseil d'Etat – n°337122 – du 23 décembre 2011*).

A- La lettre de convocation à l'entretien préalable

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, l'entretien préalable, étant une formalité obligatoire, la convocation à cet entretien l'est donc par définition également.

Toutefois, **l'article L.544-1 du CGFP** ne décrit aucun formalisme particulier.

La convocation prend généralement la forme d'une lettre envoyée par voie postale ou remise en mains propres contre décharge.

Elle indique de manière explicite, l'objet de l'entretien, la date et l'heure auxquelles devra se dérouler l'entretien et précise que l'intéressé peut se faire assister d'une ou plusieurs personnes (conseiller, délégué syndical...) de son choix.

« *Aucune disposition n'oblige le Maire à communiquer à l'agent avant l'entretien, les motifs de la décision qu'il envisage* » (*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 communication de son dossier* » (*CE, 22 juillet 2011, n° 345037*).

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

L'entretien doit être précédé de la communication du dossier, s'agissant d'une décision prise en considération de la personne (*CAA de Bordeaux, du 21 mars 2017, n° 15BX01395*).

Dès réception ou remise de la lettre, l'agent doit pouvoir consulter son dossier afin de pouvoir argumenter sa décision et 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.

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

Ainsi, une convocation à l'entretien préalable notifiée au moins une semaine avant la date de celui-ci offre un délai suffisant afin que l'agent puisse préparer sa défense (*CAA Bordeaux, 22 juin 2004, n° 00BX00354*).

B - L'entretien préalable

Cet entretien est obligatoire d'autant qu'il doit être visé dans l'arrêté de fin de fonctions avec mention de la date à laquelle il s'est déroulé.

Le fait que l'agent concerné soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l'entretien et que l'intéressé se saisisse de ce prétexte pour faire valoir l'irrégularité de la procédure n'est pas un motif retenu par les Tribunaux pour annuler la procédure, particulièrement si l'agent n'a pas demandé de report ou démontré l'impossibilité dans laquelle il se trouve de se rendre à l'entretien (*CAA de Marseille du 6 avril 2004 n° 00MA01485 et CAA de Paris du 8 Novembre 2004 n° 01PA02627 - Commune du Bourget*).

L'entretien a pour objet de permettre à l'autorité territoriale de présenter les raisons de sa décision et à l'agent de faire valoir son point de vue et ses moyens de défense.

Il peut éventuellement aboutir à un compromis et conduire l'autorité territoriale à abandonner sa décision.

Compte tenu des fonctions particulières exercées par l'agent en détachement sur l'emploi fonctionnel auprès du chef de l'exécutif, l'entretien doit être mené directement par l'autorité territoriale et non par un autre élu ou un agent des services à qui il aurait été délégué, sous peine d'illégalité de la décision (*CE, 16 décembre 2013, Département du Loiret n°367007*).

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*).

C - L'information obligatoire conjointe

L'information de l'assemblée délibérante n'est encadrée par aucun délai par rapport à l'entretien préalable. Elle ne doit pas non plus respecter une forme particulière, une simple information suffit. Elle est, en revanche, obligatoire et la méconnaître entraînerait l'annulation de la procédure.

La fin du détachement sera effective au plus tôt, le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'annonce à l'assemblée délibérante.

☞ Comment s'appliquent et se combinent les deux délais mentionnés (6 mois et 3 mois) ?

Les dispositions de l'article L.544-1 du CGFP ne précisent pas si le respect du délai de 6 mois ne s'impose qu'à la décision de mise en fin de détachement sur emploi fonctionnel, ou également à l'engagement de la procédure de décharge.

Les juridictions ont longtemps eu des interprétations divergentes à ce sujet avant que le Conseil d'Etat ne vienne trancher cette question par une décision en date du 23 décembre 2011 (CE, 23 décembre 2011, Danthony n°337122).

Ainsi, est considérée comme régulière la décision portant décharge de fonctions dès lors que l'arrêté est pris à une date postérieure de plus de 6 mois à la nomination de l'agent ou à l'élection du Maire (ou du Président), et qu'il fixait une date d'effet le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant la séance du conseil au cours de laquelle le Maire (ou le Président) avait informé l'assemblée de sa décision de mettre fin aux fonctions de l'agent, aucun des délais de procédure prévus à l'article 53 n'étant alors méconnu.

En pratique, cela n'empêche pas la collectivité de s'en tenir au respect « intégral » du délai de 6 mois s'agissant de l'engagement de la procédure de décharge, en particulier dans le cadre d'une médiation avec l'agent et d'une recherche de mobilité.

L'information de la CAP n'est pas prévue par les articles L.263-3 et L.544-1 du CGFP, ni par le décret n° 89-229 du 17 avril 1989. Cette dernière n'est donc pas consultée s'agissant des fins de détachement sur emploi fonctionnel ce qu'a confirmé la jurisprudence (CAA de Douai, 21 mars 2019, n° 17DA00274).

Le CDG du département (ou le CNFPT si l'agent relève d'un cadre d'emplois A+ : administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux de bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine, ingénieurs territoriaux en chef) doit être informé de cette décision. Cette information a pour but de permettre à ces établissements de préparer les éventuelles « prises en charge ».

A noter que le juge administratif a admis que cette information pouvait être postérieure à la décision (CAA de Paris, 8 novembre 2004, n° 01PA02627).

D - L'accompagnement de l'agent

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue renforcer les obligations des autorités territoriales en cas d'une mise en fin d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel.

A cet effet, le délai de 6 mois est désormais considéré comme une période de transition consacrée à la recherche d'un emploi. Pendant ce délai de 6 mois, 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.

L'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent ainsi conclure un protocole afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition.

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.

E - L'arrêté de fin de détachement

L'autorité compétente pour prononcer la fin du détachement sur emploi fonctionnel est l'autorité territoriale exécutive (CAA Paris, 25 mai 2004, n° 03PA01314, Ville de Paris ; TA Amiens, 8 avril 1992, n° 901175, M. R. c/ ville d'Amiens).

La décision de fin de détachement doit être motivée (articles L. 211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration). La motivation implique que l'arrêté soit rédigé de telle manière qu'il comporte les considérations de fait et de droit sur lesquelles repose la décision.

A noter que, s'agissant de cette obligation de motivation, elle ne se trouve pas à s'appliquer dans l'hypothèse d'un non-renouvellement au terme normal du détachement.

S'agissant des considérations de droit :

L'arrêté doit viser, en particulier, **l'article L.544-1 du Code Général de la Fonction Publique**.

S'agissant des considérations de fait :

L'arrêté doit viser les différentes étapes de la procédure ainsi que les raisons justifiant la fin du détachement (CAA Versailles, 29 mars 2018, n°15VE01403).

L'arrêté de fin de détachement n'est pas soumis à l'obligation de transmission (articles L.2131-1 et L.2131-2 du CGCT).

N.B : La décision portant fin de détachement ne doit pas prendre effet à une date antérieure à sa notification (CE, 21 mars 2012, n° 341347, CAA Paris, 8 novembre 2004, n° 01PA02627, Commune du Bourget).

La collectivité d'origine, si elle est différente de la collectivité où s'exerce 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, Commune de Menton).

III. Les conséquences statutaires

La fin de détachement prend effet, au plus tôt, le premier jour du troisième mois suivant l'information faite à l'assemblée délibérante.

Une fois que la fin de détachement sur emploi fonctionnel a été prononcée, plusieurs possibilités peuvent être envisagées.

A- La réintégration sur emploi vacant

Il existe, dans la collectivité, au moment de l'information faite à l'assemblée délibérante, au tableau des effectifs, un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé.

La réintégration s'appuie sur **les articles L.513-27 à L.513-31 du CGFP**.

Elle est alors obligatoire et exclusive de l'application des autres options **des articles L.544-1 à L.544-7 du CGFP**. Si un tel emploi existe, la collectivité doit le proposer obligatoirement à l'agent sous peine de commettre une faute engageant sa responsabilité et l'agent ne peut refuser cet emploi.

☞ Qu'est-ce qu'un emploi vacant ?

Le tableau des effectifs est souvent considéré dans les collectivités comme un simple outil de gestion.

De fait, l'existence d'un emploi pour un fonctionnaire titulaire se définit par son caractère permanent, la nature de ses fonctions, leur adéquation avec le grade du fonctionnaire pouvant y prétendre, les moyens qui s'y rapportent et la rémunération qui s'y attache.

Si le juge administratif constate que l'affectation dans un emploi correspondant au grade de l'agent et existant au tableau des effectifs ne correspond à aucune réalité et n'a d'autre objet que de faire obstacle à ce que l'agent concerné puisse demander le bénéfice des mesures prévues à l'article 53, il n'hésitera pas à sanctionner la collectivité (*CAA de Paris, 3 novembre 2015, n° 14PA02892 du*).

B- L'absence d'emploi vacant : 3 solutions possibles

Il n'existe, dans la collectivité, au moment de l'information faite à l'assemblée délibérante, au tableau des effectifs, aucun emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé.

Le fonctionnaire concerné dispose d'un choix, qu'il lui appartient de formuler auprès de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel :

- ✚ s'il choisit le « reclassement », l'intéressé est maintenu en surnombre pendant un an et peut pendant cette période bénéficier d'un « reclassement »,
- ✚ l'intéressé peut également présenter, sous réserve de remplir certaines conditions, une demande de « congé spécial »,
- ✚ l'intéressé peut aussi choisir « le licenciement » moyennant le versement d'une indemnité.

Enfin, l'intéressé peut anticiper la « prise en charge » (par le CDG ou le CNFPT) qui prend alors effet de droit le 1er jour du troisième mois qui suit sa demande.

1) Le surnombre

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

En outre, la collectivité ou l'établissement public employeur, la délégation régionale du CNFPT et le CDG examinent, chacun pour ce qui les concerne, les possibilités de reclassement.

Ils doivent également étudier la possibilité de détachement, ou désormais d'intégration directe, du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou établissement.

Depuis la modification de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 par la loi du 6 août 2019 (*désormais codifié aux articles L542-1 à L.542-35 du CGFP*), sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou sur un emploi équivalent dans l'un des trois versants de la fonction publique.

Cette période relevant de la position d'activité est considérée comme une période d'emploi pleine et entière et la collectivité peut proposer à l'agent des missions ou des études où il doit pouvoir assurer des remplacements correspondant à son grade.

La collectivité peut également faciliter toute recherche d'emploi, notamment par des autorisations d'absence, mise à disposition de moyens (téléphonique, accès internet...). Ceci est souhaitable mais ce n'est pas obligatoire.

2) La prise en charge par le CDG ou le CNFPT

Au terme de cette année de surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le CDG (pour les agents de catégorie A) ou par le CNFPT (pour les agents de catégorie A+), selon le même régime juridique que le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé (*articles L.513-26 et L.542-7 du CGFP*).

La collectivité est alors amenée à verser une contribution selon le détail suivant :

- **Si la collectivité est affiliée à un Centre de Gestion :**
 - Les deux premières années : 150 % des traitements bruts versés au fonctionnaire, augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements
 - La 3ème année : 100 % (idem)
 - A partir de la 4ème année : 75 % (idem)
- **Si la collectivité n'est pas affiliée à un Centre de Gestion :**
 - Les deux premières années : 200 % (idem)
 - La 3ème année et 4ème année : 100 % (idem)
 - A partir de la 5ème année : 75 % (idem)

Lorsque l'agent est pris en charge par le CDG (ou par le CNFPT pour les A+), il est placé sous l'autorité du CDG (ou du CNFPT) qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

En cas de détachement non renouvelé à son terme et d'impossibilité de réintégration du fonctionnaire dans son administration d'origine, c'est cette dernière (et non celle du détachement) qui est redevable de la contribution (*CE, 9 février 2016, n° 386601 et n° 387503*).

La contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial.

Lorsque le fonctionnaire est placé par le CDG (ou par le CNFPT) dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante.

Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition, la contribution est réduite à 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.

Si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le Centre de Gestion (ou le CNFPT) n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire, augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

L'autorité de gestion (CDG ou CNFPT) doit lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade.

En outre, l'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le Centre de Gestion.

L'autorité de gestion (CDG ou CNFPT) peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition.

Un projet personnalisé est mis en place dans les 3 mois de la prise en charge pour favoriser le retour à l'emploi. Seront inscrites dans ce projet, les différentes actions que l'agent sera tenu de suivre : bilans d'orientation, formations adaptées et entretiens d'évaluation.

Le fonctionnaire bénéficiera d'un accès prioritaire aux actions de formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier, pour faciliter la reconversion des Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par la réglementation, en particulier les actions 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.

Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants. L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

↳ Pendant la période de prise en charge, le FMPE reçoit **la rémunération** correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de **100% la première année de prise en charge**.

Cette rémunération sera ensuite **dégressive de 10% par an, pendant 10 ans**, jusqu'à épuisement.

Le fonctionnaire reçoit sa rémunération du CDG ou du CNFPT, correspondante à l'indice détenu dans son grade (cette rémunération nette est réduite du montant des rémunérations nettes qu'il pourrait percevoir à titre d'un cumul d'activités).

Par dérogation, la rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est dès lors intégralement rétablie, mais le décompte de la période de référence servant au calcul de la rémunération à l'issue de leur mission n'est pas suspendu.

Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée.

Il perd son régime indemnitaire d'origine, mais peut bénéficier de celui mis en place par le Centre de Gestion ou le CNFPT, notamment en cas d'accomplissement des missions correspondant à son grade qui peuvent lui être confiées.

↳ Concernant l'avancement d'échelon, il est accordé de plein droit au FMPE et est fonction de l'ancienneté.

En matière d'avancement de grade, d'avancement à l'échelon spécial ou de promotion interne, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement.

Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois.

↳ La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit des dispositions transitoires pour les FMPE actuellement pris en charge :

- ✚ depuis moins de 2 ans au 7 août 2019 : la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;
- ✚ depuis deux ans ou plus au 7 août 2019 : la réduction de 10 % par an entre en vigueur le 7 août 2020.

Le FMPE est donc pris en charge pour une période de 10 ans maximum.

A l'issue de cette période, l'agent est soit :

- ✚ mis à la retraite, sous réserve de remplir les conditions d'une retraite à taux plein. Le FMPE sera radié des cadres d'office lorsqu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein (article 97 II alinéa 3 de la loi n°84-53).
- ✚ licencié : il perd alors le statut de fonctionnaire, sans que cette perte du statut ne soit motivée par un non-respect des obligations de la part du FMPE.
En cas de licenciement, les allocations chômage de l'agent sont versées par le CDG ou le CNFPT, puis sont remboursées par la collectivité employant anciennement l'agent.

La durée de prise en charge constatée avant le 7 août 2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge

Quant aux FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans au 7 août 2019, leur prise en charge cesse au plus tard le 6 août 2020.

↳ Des mécanismes incitatifs sont mis en place en faveur des collectivités souhaitant recruter un agent dans cette situation.

Ainsi, la collectivité qui recrute le fonctionnaire pris en charge est exonérée du paiement des cotisations sociales afférentes à sa rémunération pendant deux ans. Ces charges sont payées par la collectivité d'accueil et remboursées par la collectivité qui avait mis fin au détachement (article 97 II alinéa 4 de la loi n°84-53).

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019, cette exonération ne s'appliquera pas lorsque l'emploi aura été supprimé suite à une décision s'imposant à l'administration en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

3) Le congé spécial

Au titre de l'article L.544-4 3° du Code Général de la Fonction Publique, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, **le congé spécial est accordé de droit au fonctionnaire déchargé de fonction qui en fait la demande** (même si un autre fonctionnaire en bénéficie déjà), 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 vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension.

Dans ce cas, la demande de congé spécial peut être présentée jusqu'au terme de la période de prise en charge prévue **aux articles L.542-6 à L.542-24 du CGFP**, si l'agent avait opté dans un premier temps pour un reclassement.

Si le congé spécial n'est pas accordé de droit mais sur demande du fonctionnaire, une condition supplémentaire s'ajoute : l'agent doit occuper l'emploi depuis au moins deux ans.

Dans ce cas-là, le congé spécial est accordé si aucun autre fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement en a bénéficié.

Le congé spécial est de 5 ans maximum (**article L.544-14 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.

***N.B :** L'article 9 du décret n°88-614 dispose que le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension (les cotisations salariales et patronales doivent être acquittées à la CNRACL).*

Selon l'article 7 du décret n°88-614 du 6 mai 1988, le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale qui a nommé le fonctionnaire dans l'emploi fonctionnel. Ainsi, en cas de détachement dans l'emploi fonctionnel depuis une autre collectivité, le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil et non par la collectivité d'origine. De même, lorsque le congé spécial est demandé par un fonctionnaire pris en charge, **l'article L.544-13 du CGFP** précise qu'il appartient à la collectivité ou à l'établissement public dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel d'accorder le congé spécial, alors même que celui-ci a été radié de ses effectifs à la date de prise en charge par l'instance de gestion.

Les émoluments perçus au cours du congé spécial sont ceux du traitement indiciaire de son grade et échelon (augmenté de l'indemnité de résidence et, le cas échéant du supplément familial de traitement), atteint lors de la mise en congé. La rémunération reste donc 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 ». QE AN, 7 juillet 2016, N°88270

Cette rémunération suit les évolutions des traitements de la fonction publique (*CE du 14 mai 2007, Commune de Saint-Paul, n° 286146*). L'agent ne peut par contre bénéficier d'aucun avancement puisqu'il a cessé d'exercer ses fonctions dans le cadre du congé spécial.

Pendant cette période, le fonctionnaire peut exercer des « activités annexes » et percevoir des rémunérations. Toutefois, la rémunération complémentaire perçue entraîne des répercussions sur la contribution versée par la collectivité comme l'indiquent les articles 8 et 9 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988.

Ainsi, lorsque le bénéficiaire perçoit une autre rémunération publique, le montant de ses émoluments est réduit au seul montant de la retenue pour pension qu'il doit verser.

Si le bénéficiaire perçoit, au cours du congé spécial, une rémunération privée, le montant de ses émoluments est réduit :

- d'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieures à la moitié de cette rémunération ;
- de la moitié, si les émoluments sont supérieures aux deux tiers de cette rémunération ;
- des deux tiers, si les émoluments sont supérieurs à 100% de cette rémunération ;
- au montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser, si les émoluments sont supérieures 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.

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

4) L'indemnité de licenciement

Le fonctionnaire « déchargé de fonction » peut choisir d'être licencié moyennant le versement d'une indemnité (*article L.544-4 du CGFP*).

Sa demande doit être formulée dans le mois qui suit le dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonction lui a été notifiée.

Il perd, dès lors, sa qualité de fonctionnaire. Une indemnité de licenciement lui est versée, en totalité, par la collectivité ayant pris la décision de mettre fin à ses fonctions (dépense obligatoire) dans les trois mois à compter du jour où l'agent en a fait la demande.

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 cinquante ans. Ce montant ne peut être inférieur à une année de traitement ni supérieur à deux années de traitement (*article L.544-6 du CGFP*).

Lorsque le fonctionnaire a atteint soixante ans à la date de la décision (ou qu'il les atteindra dans un délai d'un an à compter de ladite date) et qu'il a accompli trente-sept annuités et demi de services effectifs, ce montant ne peut être supérieur à une année de traitement.

Le traitement retenu pour le calcul de l'indemnité est égal au dernier traitement indiciaire 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).

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 (*CE, 6 novembre 2013, Commune de Peymeinade, n° 364654*).

IV. Les agents recrutés directement

Sont concernés, les personnels de direction recrutés sur la base de l'article L.343-1 du Code Général de la Fonction Publique dont l'engagement arrive à son terme ou qui sont licenciés avant le terme de leur contrat à durée déterminée.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue modifier les modalités de recrutement des agents contractuels sur les emplois fonctionnels.

Les emplois fonctionnels peuvent être pourvus par la voie contractuelle, sur les emplois suivants :

- Directeur Général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements et des régions,
- Directeur Général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- Directeur Général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- Directeur Général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

L'accès à ces emplois n'entraîne pas de droit à la titularisation dans la fonction publique territoriale 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.

Les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées sur ces emplois sont fixées par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale.

L'accès à ces emplois n'entraîne pas de droit à titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée à de droit à la reconduction de l'engagement en contrat indéterminée.

La fin de fonction d'un agent recruté par voie contractuelle sur un emploi fonctionnel peut revêtir **trois formes** :

- **La fin normale du contrat** : Le contrat arrive à son échéance et n'est pas renouvelé.
- **La fin anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur** : En application de l'article 39-3 III du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020, les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service.
- **La fin anticipée du contrat à l'initiative de l'agent** : La démission.

Pour plus de précisions sur la procédure de recrutement, nous vous renvoyons vers la note d'information mutualisée relative à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique / Focus : Les agents contractuels de droit public.

↳ Le non-renouvellement du contrat à son terme relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Il doit être annoncé à l'agent en respectant toutes les règles de délai d'information prévues au contrat, en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

Comme il ne s'agit pas d'un licenciement, mais d'une fin de contrat, l'agent n'a droit à aucune indemnité de licenciement, pas plus que d'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L.554-3 du Code Général de la Fonction Publique. L'agent peut en revanche bénéficier des allocations chômage.

L'agent titulaire en position de détachement ou disponibilité peut prétendre à une réintégration dans son cadre d'emplois d'origine selon les règles statutaires applicables à la position qui était la sienne.

↳ Lorsqu'un agent est licencié par l'autorité territoriale avant le terme prévu (contrat à durée déterminée), une indemnité de licenciement, à la charge de la collectivité employeur, peut-être dans ce cas de figure versée à l'agent. Elle sera calculée sur la base du temps de présence de l'intéressé dans la collectivité, dans les conditions fixées à l'article 43 du décret n° 88-145 précité. L'agent pourra, en outre, bénéficier des allocations chômage.

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

V. Le contentieux

En préambule, il convient de préciser que tout ce qui pourrait constituer à l'occasion d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel, brimades, harcèlement moral ou sexuel, relève non seulement du juge administratif mais aussi du juge pénal.

Le contentieux peut également consister pour les agents concernés à obtenir l'annulation de l'arrêté de fin de détachement et ses suites éventuelles.

A- La requête en annulation

↳ Moyens touchant à la légalité externe :

Le juge examinera s'il y a vice de compétence (*l'acte a-t-il été pris par la personne compétente pour le faire ?*), vice de procédure (*la procédure a-t-elle bien été respectée ?*) ou vice de forme (*présentation matérielle de l'acte : obligation de motivation, identification de l'auteur de la décision*).

↳ Moyens touchant à la légalité interne :

Le juge examinera les moyens de fond utilisés pour mettre un terme au détachement de l'agent sur son emploi fonctionnel. En particulier, il pourra examiner :

- s'il y a eu détournement de pouvoir
- s'il y a eu erreur de droit
- s'il y a eu exactitude matérielle des faits
- s'il a pu y avoir erreur manifeste d'appréciation : dans ce cas de figure, le juge ne se cantonnerait pas uniquement au constat de « la perte de confiance » mais vérifierait, au cours de son instruction, les faits fondant cette décision (*CE, 27 Juin 2005, M. Jacques X, n° 266767, CAA de Bordeaux 27 Mai 2008 - n°06BX00727*).

↳ La requête en indemnités :

L'agent qui estime avoir subi un préjudice du fait de la décision de fin de détachement pourra demander la mise en cause de la responsabilité de la collectivité au juge administratif et l'attribution, à ce titre, d'indemnités.

Pour ce faire, la preuve du comportement fautif de l'exécutif devra être apportée ainsi que la preuve d'un préjudice direct, matériel et certain lié au positionnement de l'autorité territoriale.

B- Les effets de l'annulation de l'arrêté par le juge administratif

Lorsque le juge administratif ordonnera l'annulation de la décision de fin de détachement, cette annulation sera rétroactive et l'acte est donc censé n'avoir jamais existé. Cependant, pour que jouent les effets de l'annulation il faut que celle-ci soit définitive et par conséquent que la décision portant annulation ne soit plus susceptible de recours.

Si tel est le cas, l'agent devra être réintégré dans la plénitude de ses fonctions et recevoir les rappels de rémunération auxquels il peut prétendre.

Le délai anormalement long mis par une commune pour exécuter un jugement révèle un comportement fautif de la part de la commune de nature à engager sa responsabilité, notamment en l'absence de circonstances particulières justifiant ce retard (CAA de Marseille, 30 mars 2012, n°09MA00250).