

TRIBUNE] MERCATO

Le choix du congé spécial : une tentation forte.. pour ceux qui peuvent en bénéficier

Sébastien COTTIGNIES Cabinet d'avocats Philippe PETIT et associés

Par Auteur associé Publié le 14/03/2014 dans : [Actu juridique](#), [Droit des collectivités](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#), [Tribune](#)

Si la fin de détachement sur emploi fonctionnel est un incident de carrière qu'il est naturellement préférable d'éviter, le placement en congé spécial constitue une issue plutôt favorable pour ceux qui peuvent y prétendre.

Le renouvellement des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de mars 2014 provoquera inmanquablement la fin de fonctions de nombreux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de direction dans les conditions prévues à [l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984](#). Seront à ce titre en particulier concernés les fonctionnaires occupant un emploi de directeur général des services, voire celui de directeur général adjoint ou de directeur des services techniques.

Une décision motivée par l'intérêt du service

Compte tenu de la nature particulière de ces fonctions de direction et de l'étroitesse nécessaire du lien entre l'autorité exécutive et les intéressés, l'élu placé à la tête de l'administration peut mettre fin aux fonctions de ces collaborateurs de haut niveau dès lors qu'il s'agit de poursuivre l'intérêt du service. Cette dernière notion étant largement entendue et renvoyant en particulier à la « perte de confiance » en l'intéressé qui peut aisément être invoquée, le juge administratif demeurant relativement peu exigeant en cette matière ([CE, 7 janvier 2004, Commune de Port-Saint-Louis du Rhône, n°250616](#)).

Un délai minimum à respecter

La fin effective des fonctions sur emploi fonctionnel ne peut néanmoins intervenir qu'à l'issue d'une période de six mois suivant la désignation de l'autorité territoriale et ce même en cas de réélection du maire ou du président ([CE, 21 juillet 2006, Commune d'Epinal, n°279502](#)).

Bien que le juge administratif considère désormais que la procédure de « décharge de fonctions » puisse être mise en œuvre avant l'expiration de ce délai dès lors que la décision n'est pas formellement prononcée avant la fin de cette période de « cohabitation » obligatoire ([CE, 23 décembre 2011, Commune de Courpierre n° 337122](#)).

En outre, la décision ne peut formellement prendre effet que du 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Notons que les textes imposent également un entretien préalable à la fin du détachement permettant au fonctionnaire de présenter ses observations qui ne peut d'ailleurs être mené que par l'exécutif territorial ([CE, 16 décembre 2013, Département du Loiret, n°367007](#)).

Le fonctionnaire déchargé de fonctions dispose d'une option relative à la poursuite de sa carrière

La décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel, du fait du principe de séparation du grade et de l'emploi, ne se traduit pas nécessairement par le licenciement de l'agent concerné (sauf s'il s'agit d'un agent non titulaire) mais seulement par la cessation de ses fonctions antérieures. D'ailleurs, si la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé, ce dernier est en principe obligatoirement réaffecté sur cet emploi.

Dans le cas contraire, le fonctionnaire « déchargé de fonctions » dispose d'un choix entre le licenciement avec indemnité (peu fréquemment retenu), le reclassement, qui se traduit par une

période de surnombre généralement suivie d'une prise en charge par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par le centre de gestion selon le grade dont l'intéressé est titulaire, et le placement en congé spécial.

Si tel est son choix, et celui-ci peut d'ailleurs être exercé jusqu'au terme de la période de prise en charge ([art. 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)), le fonctionnaire est placé de plein droit en congé spécial par la collectivité ou l'établissement public employant ledit fonctionnaire, à tout le moins s'il remplit les conditions d'éligibilité réglementaires.

Les conditions d'éligibilité au congé spécial

Le [décret n°2011-2024 du 29 décembre 2011](#) a modifié le régime juridique applicable qui réserve désormais le bénéfice du congé spécial aux fonctionnaires ayant fait l'objet d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel à deux conditions cumulatives :

- l'exercice de 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul des droits à pension,
- être à moins de 5 ans de l'âge permettant une ouverture des droits à pension de retraite.

Cette dernière condition a remplacé, suite à la réforme des retraites, la condition d'âge antérieurement prévue par la réglementation qui réservait le placement en congé spécial aux seuls fonctionnaires âgés d'au moins 55 ans.

La durée du congé spécial est limitée puisque ce congé expire lorsque l'intéressé réunit les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein et au plus tard à l'issue d'une période de cinq ans.

Le congé spécial permet ainsi d'assurer une transition entre la carrière et l'admission à la retraite dans la mesure où le fonctionnaire en congé spécial n'a pas vocation à reprendre l'exercice de ses fonctions antérieures mais à être finalement radié des cadres.

La rémunération du fonctionnaire pendant le congé spécial

Le fonctionnaire placé à sa demande en congé spécial n'occupe plus un emploi permanent mais continue néanmoins à être rémunéré par la collectivité auprès de laquelle il exerçait antérieurement ses fonctions, qui reste son employeur.

A ce titre, il perçoit son traitement indiciaire, et, s'il y a lieu, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement auxquels il peut le cas échéant prétendre ([art. 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#)).

D'ailleurs, le juge administratif estime que le fonctionnaire territorial placé en congé spécial appartient toujours au même cadre d'emplois, et qu'à ce titre il a droit, durant cette période, à la revalorisation indiciaire du traitement correspondant à l'échelon, à la classe et au grade qu'il avait atteints à la date de sa mise en congé.

En revanche, n'étant plus en fonctions, il ne bénéficie plus d'aucun avancement d'échelon ou de grade (CE, 14 mai 2007, Pellerin, n°286146).

Et, pour la même raison, il est délié de son obligation d'exclusivité (ou interdiction de cumul d'emplois). De sorte qu'il peut donc légalement exercer une activité lucrative, publique ou privée, et percevoir la rémunération afférente, sans que le montant de cette dernière ne soit limité même si, dans ce cas, la rémunération versée par la collectivité ou l'EPCI à l'intéressé est réduite, voire limitée au montant de la seule retenue pour pension qui demeure due à la CNRACL (la période est valable pour la retraite), en fonction du montant des émoluments perçus du fait de ces nouvelles fonctions.