La fin d’un détachement sur un emploi fonctionnel à l’initiative de l’autorité territoriale et de façon anticipée est possible.

**Cependant la décision de nomination sur l’emploi fonctionnel est une décision créatrice de droit. La fin anticipée étant considérée comme une décision individuelle et défavorable elle doit donc suivre une procédure stricte prévue par le code général de la fonction publique. (art L 544-1 à L544-7 du CGFP)). Il faut respecter des délais, prévoir un entretien préalable ainsi que la mise à disposition du dossier administratif. La décision doit être motivée et indiquée dans les visas les phases de la procédure.**

**1 - La fin anticipée du détachement sur emploi fonctionnel dite « décharge de fonctions » (articles L. 544-1 à L. 544-7**

* **Date de la décision L 544-1 CGPF**

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents qu'après un délai de 6 mois suivant :

- soit leur nomination dans l'emploi

- soit la désignation de l'autorité territoriale par l’assemblée délibérante, à la suite d’élections

Ce délai de 6 mois n'est pas applicable aux agents nommés par recrutement direct.

Cette interdiction de mettre fin au détachement du titulaire de l’emploi fonctionnel s’applique également en cas de réélection de l’exécutif local (CE du 21 juillet 2006, req. n° 279502).

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

Ce délai doit être respecté même quand la même autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l’assemblée délibérante.

* **Élaboration d’un protocole possible L 544-3 CGPF**

Pendant le délai de 6 mois, l'autorité territoriale permet 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.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire 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, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité

À noter : cette disposition a été introduite par l’article 77 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et devra s’articuler avec la disposition relative au délai de 6 mois.

* **Entretien préalable L 544-1 CGPF**

Un entretien préalable entre l’autorité territoriale et l’agent est obligatoire et doit être visé dans l’arrêté de fin de fonctions avec la date à laquelle il s’est déroulé.

Cet entretien est prévu pour permettre à l’agent de présenter ses observations à l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale doit s'assurer qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur la nature de l'entretien afin notamment que l'agent puisse prendre connaissance de son dossier, et ce même en absence de disposition législative ou réglementaire relative à la forme de cette convocation.

Si la collectivité doit préciser l'objet de l'entretien préalable dans la convocation, elle n'est pas tenue d'en préciser les motifs.

À noter : cet entretien doit être mené, compte tenu de la nature particulière des fonctions exercées par ces agents, directement par la seule autorité territoriale et non par un agent des services (CE du 16 décembre 2013, req. n° 367007).

L’absence de l’agent à l’entretien du fait d’un congé de maladie, n’est pas un motif d’irrégularité de la procédure, sauf s’il justifie de manière explicite qu’il ne peut y assister. Dans ce cas, la collectivité devra procéder à une nouvelle convocation.

À noter : la circonstance que l’agent soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l’entretien et que l’intéressé se fonde sur cet élément pour faire valoir l’irrégularité de la procédure n’est pas un motif retenu 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 Paris du 8 novembre 2004, req. n° 01PA02627).

* **Communication du dossier administratif (jurisprudence)**

La décharge de fonctions doit être précédée de la communication du dossier individuel de l’agent puisqu’il s’agit d’une mesure prise en considération de la personne (CAA Bordeaux du 22 juin 2004, req. n° 00BX00354).

* **Information de l’assemblée délibérante et du CDG/CNFPT L544-1 CGFP**

Afin d’assurer la publicité et la transparence de cet acte, il doit faire l’objet d’une information de l’assemblée au moins 2 mois avant la mise en œuvre de la décision. Cette information doit ensuite être transmise immédiatement au CDG (fonctionnaire A) ou au CNFPT (fonctionnaire A+).

* **Date d’effet L 544-1 CGFP**

La fin des fonctions de l’agent prend effet le 1er jour du 3e mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

**A noter : le juge administratif a précisé que la décision de mettre fin aux fonctions est illégale si elle est prise avant le terme des 6 mois, même si sa prise d'effet est fixée à une date postérieure à ce délai (CAA Nancy du 3 février 2005, req. n° 02NC00302)**

* **Motivation (jurisprudence)**

La décision mettant fin aux fonctions de l’agent détaché est considérée comme une décision individuelle défavorable retirant une décision créatrice de droits.

Ainsi, les motifs de cette décision doivent être mentionnés dans l’arrêté de fin de fonctions. Les motifs de fin de détachement anticipée n’étant pas précisés par les textes, c’est la jurisprudence qui est venue les déterminer.

En général le motif retenu est celui de la perte ou l’absence de confiance. Cependant il faut veiller à être factuel et précis dans les faits invoqués, en effet le juge administratif va veiller et contrôler la matérialité et l’exactitude des faits.

**La perte de confiance :** elle se définit par la dégradation de la nécessaire relation de confiance entre l’autorité territoriale et l’agent titulaire de l’emploi fonctionnel, qui rend impossible, dans l’intérêt du service, la poursuite de leur collaboration. EX : « Divergences de vues entre le maire et l’agent » (CAA Paris du 8novembre 2011, req. n° 01PA03601), l’agent « a fait preuve de mauvaise volonté dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité, manifestant à cet égard une attitude systématiquement négative » ; « la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions qui étaient dévolues » à l’agent (CAA Paris du 18 mars 2004, req. n°00PA03563)…

**2- Les conséquences de la fin du détachement L 544-4 CGPF**

Au vu du tableau des effectifs, soit :

– le fonctionnaire peut être réintégré dans un emploi vacant correspondant à son grade

– faute d’emploi vacant, l’agent a le choix entre le reclassement, le congé spécial ou le licenciement assorti d’une indemnité