

Droit de la fonction publique

Leçon 12 : La fin du service

Frédéric COLIN

Table des matières

Section 1 : La fin normale du service.....	p. 2
§1 : La mise à la retraite.....	p. 2
A - L'automatisme.....	p. 3
B - La question du nombre des retraités.....	p. 4
§2 : L'expiration du contrat.....	p. 4
Section 2 : La fin anticipée du service.....	p. 6
§1 : L'obligation de radiation des cadres.....	p. 6
§2 : La demande d'admission à la retraite avant la limite d'âge.....	p. 6
§3 : La démission.....	p. 6
§4 : Le licenciement.....	p. 7
§5 : La révocation.....	p. 10
§6 : La rupture conventionnelle.....	p. 10
§7 : L'abandon de poste.....	p. 11
A - L'obligation de mise en demeure préalable pour l'administration.....	p. 12
B - Le refus de rejoindre le poste.....	p. 12
C - L'obligation pour l'agent d'invoquer un motif légitime.....	p. 12
§8 : La perte d'emploi.....	p. 13
Section 3 : L'honorariat.....	p. 14
Section 4 : Le contentieux de l'éviction de la fonction publique.....	p. 15
§1 : L'obligation de reconstitution de la carrière.....	p. 16
§2 : L'obligation de réintégration.....	p. 16
§3 : L'obligation d'indemnisation.....	p. 18
§4 : Compétence contentieuse.....	p. 20
§5 : Voies de recours.....	p. 20
§6 : Limitation de l'effet rétroactif de l'annulation.....	p. 20
§7 : Référé et injonction.....	p. 21
§8 : Charge de la preuve.....	p. 21

Le statut général prévoit que la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte de l'admission à la retraite ; de la démission régulièrement acceptée ; du licenciement ; de la révocation. La carrière du fonctionnaire s'achève ainsi par sa **radiation des cadres** (acte qui met fin à l'appartenance d'un fonctionnaire à un corps, à un cadre d'emplois, ou à la fonction publique) de l'administration. Les fonctions des agents prennent normalement fin par l'admission à la retraite. Après avoir pris en considération tant le mode normal de sortie de la fonction publique que les modalités anticipées, on examinera les conséquences des évictions irrégulières de la fonction publique.

En savoir plus : Cessation définitive de fonctions

Article [L. 550-1](#) du CGFP : « La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :

- 1° De la démission régulièrement acceptée ;
- 2° De la non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ;
- 3° Du licenciement ;
- 4° De la révocation ;
- 5° De l'admission à la retraite ;
- 6° De la perte de la nationalité française, sous réserve des dispositions de l'article L. 321-2 ;
- 7° De la déchéance des droits civiques ;
- 8° De l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Le fonctionnaire peut solliciter sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, s'il est réintégré dans la nationalité française ou à l'expiration de la période de privation de ses droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public.»

La fin normale du service pour l'agent public résulte soit de la mise à la retraite, soit de l'expiration du contrat qui le lie à l'administration (**section 1**). Mais dans certains cas, le service va prendre fin de manière anticipée, que ce soit du fait de l'agent ou de l'administration (**section 2**). Mais même une fois sa carrière terminée, l'agent pourra conserver certains liens avec l'administration ; c'est le cas par l'intermédiaire de la reconnaissance de l'honorariat (**section 3**). Enfin, la décision d'éviction de la fonction publique constitue sans doute la plus grave décision prise à l'encontre de l'agent. Elle a donc engendré un abondant contentieux, source de solutions originales du droit public (**section 4**).

Section 1 : La fin normale du service

On peut envisager deux modes « *normaux* » de sortie du service : la mise à la retraite, et la fin du contrat.

§1 : La mise à la retraite

La mise à la retraite (situation de l'agent ayant cessé définitivement son activité, qui a été radié des cadres et qui bénéficie du versement d'une pension au titre du régime d'assurance vieillesse ou du régime d'assurance

invalidité) procède d'un mécanisme largement automatique. Cela pose des difficultés actuellement, dans un contexte d'augmentation considérable du nombre des retraités.

La radiation des cadres d'un agent public est un acte de gestion qui n'est pris qu'en conséquence d'une décision antérieure entraînant la cessation des fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure.

Exemple

CE, 5 déc. 2016, n° [380763](#), Université de la Nouvelle-Calédonie ; CE, 18 oct. 2018, n° [412845](#).

A - L'automaticité

Le statut général est on ne peut plus clair : les **fonctionnaires ne peuvent être maintenus en fonctions au-delà de la limite d'âge de leur emploi**, sous réserve des exceptions prévues par les textes en vigueur.

La dernière réforme en date est celle de la loi n° [2023-270](#) du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ; et ses décrets d'application n°^{os} [2023-435](#) et [2023-436](#) du 3 juin 2023.

La limite d'âge est fixée à :

1. 67 ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active ; et pour les contractuels ;
2. Un âge au plus égal à la limite définie au 1° ci-dessus pour celui occupant un emploi de la catégorie active figurant sur la nomenclature : à 62 ans pour les emplois actifs (lorsque l'emploi présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles). Pour certains "actifs" il existe des régimes spéciaux (police nationale : entre 27 et 62 ; personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire : 57 ans ; ingénieurs navigation aérienne : 59 ans).

En savoir plus : Article L. 556-1 du CGFP

« Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité dans l'emploi qu'il occupe, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions en vigueur.

Cette limite d'âge est fixée à :

1° Soixante-sept ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active, au sens du premier alinéa du 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Un âge au plus égal à la limite définie au 1° ci-dessus pour celui occupant un emploi de la catégorie active figurant sur la nomenclature établie en application du 1° du I de l'article L. 24 du code précité. »

L'administration a un large pouvoir d'appréciation ; elle peut refuser pour motif de rajeunissement des effectifs sans que cela soit discriminatoire (CE, 11 avril 2024, n° [489202](#)).

Le départ à la retraite est **LE mode normal de sortie de la fonction publique**, qui constitue donc une **cessation définitive de fonctions** qui entraîne la radiation des cadres, lors de *l'accession à la limite d'âge*. Celle-ci provoque donc **de plein droit la rupture du lien entre le fonctionnaire et l'administration**. Les décisions qui méconnaissent cette rupture sont, en vertu de la jurisprudence, non seulement irrégulières, mais « *nulles et non avenues* », c'est à dire juridiquement inexistantes. Mais il existe pour certains corps, des dérogations législatives : les agents qui bénéficient d'une limite d'âge inférieure à celle de droit commun ont ainsi droit à une prolongation d'activité s'ils la demandent, sous condition seulement de leur aptitude physique.

Exemple

CE, 29 novembre 2024, n° [497463](#) : pompier d'un SDIS.

CE, Sect., 3 février 1956, de Fontbonne, Rec. Lebon, p. 45 ; RDP, 1956, p. 859, note M. Waline ; AJDA, 1956, II p. 93, chronique Gazier ; CE, 21 février 1997, Ministre de l'Éducation nationale et de la Culture c/ M. Romano, n° [141960](#), Rec. Lebon, p. 55.

La législation institue cependant des **reculs de limite d'âge**, non cumulables.

Exemple

Jusqu'à 70 ans sur demande (réforme des retraites du 14 avril 2023).

B - La question du nombre des retraités

En 2021, le nombre des départs atteint plus de 42 000 pour la FPE (civile).

La fonction publique doit s'adapter à cet état de fait, notamment en accompagnant, secteur par secteur, sa démographie à celle, plus générale, de la population (c'est à dire aux usagers). Il sera nécessaire par ailleurs de **redéployer les effectifs** vers les services ou les zones géographiques demandeurs.

§2 : L'expiration du contrat

Le **non-renouvellement d'un engagement à durée déterminée** ne constitue pas un licenciement. Il doit toutefois être précédé d'un préavis, et notifié :

1. Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
2. Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
3. Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.
4. Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

C'est parfois la jurisprudence qui devra préciser si un contrat, est à durée déterminée ou durée indéterminée (CE, 10 juin 1983, Ville de Béziers, p. 242). La décision de non-renouvellement peut être déférée au juge, qui vérifiera si elle n'était pas fondée sur des motifs étrangers au service, ce qui peut entraîner la mise en jeu de la responsabilité de l'administration.

L'évolution du droit des contrats administratifs conduit le Conseil d'Etat à faire évoluer en profondeur sa jurisprudence, dans un sens très favorable aux contractuels. C'est notamment le cas dans l'hypothèse de contrats irréguliers.

Exemple

Ainsi, le Conseil d'Etat a jugé que « *sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier. Lorsque le juge est saisi par un agent contractuel de droit public d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait d'une décision de l'administration de mettre fin à son contrat, il lui appartient d'apprécier le préjudice effectivement subi par l'agent ; que, dans le cas où l'administration fait valoir, à bon droit, que le contrat de l'agent méconnaissait des dispositions qui lui étaient applicables et était, par suite, entaché d'irrégularité, une telle circonstance ne saurait, dès lors que l'administration était tenue de proposer la régularisation du contrat de l'agent, priver celui-ci de la possibilité*

de se prévaloir, pour établir son préjudice, des dispositions qui ont été méconnues et des clauses de son contrat qui ne sont affectées d'aucune irrégularité ; que, dans le cas où l'administration fait valoir à bon droit que l'agent occupait un emploi auquel un fonctionnaire pouvait seul être affecté et se trouvait ainsi dans une situation irrégulière, et que, à la date à laquelle il a été mis fin à son contrat, aucun autre emploi ne pouvait lui être proposé dans les conditions définies ci-dessus, aux fins de régularisation de sa situation, l'agent ne peut prétendre avoir subi aucun préjudice du fait de la décision de mettre fin à son contrat, mais seulement demander le bénéfice des modalités de licenciement qui lui sont applicables » (CE, sect., 31 décembre 2008, M. Carvalho, n° [283256](#)).

Il appartient à l'administration d'établir, ou au moins d'alléguer, dans le cas d'un tel contrat irrégulier, qu'elle n'était pas en mesure de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent à celui de son contrat initial, correspondant au cadre d'emploi occupé ; à défaut, elle ne satisfait pas aux obligations qui lui incombent, sans qu'elle puisse utilement invoquer la circonstance que la décision de suspendre le contrat a été prise en application d'une ordonnance du juge des référés (CE, 27 octobre 2010, M. A., n° [321469](#)).

Pour un exemple récent dans lequel le juge considère que l'administration, suite à annulation d'un licenciement de contractuel, n'a pas proposé d'emploi réellement « équivalent » (notamment car trop éloignés) : CE, 24 juillet 2025, n° [487725](#).

Section 2 : La fin anticipée du service

Même si le fonctionnaire a vocation à effectuer une carrière complète au sein de l'administration, cette dernière pourra être interrompue avant terme, pour plusieurs raisons, tenant soit à l'administration, soit à l'agent lui-même : perte de la nationalité française, demande d'admission à la retraite avant la limite d'âge, démission, licenciement, révocation, abandon de poste, ou encore suppression d'emploi dans la fonction publique territoriale.

§1 : L'obligation de radiation des cadres

La **perte de la nationalité française**, l'**interdiction judiciaire d'occuper un emploi public** (CE, Sect., 25 juillet 1980, Tusseau, p. 319 - interdiction de tout emploi public pendant cinq ans), la **privation judiciaire (au pénal) de tout ou partie de ses droits civiques** (CE, 28 mai 1982, Roger, p. 192 ; CE, 22 avril 1992, Frady, p. 1077 ; CE, 28 février 1997, Rodin, D. 1997, IR, p. 92), ou la **condamnation pénale** qui, sans être assortie d'une privation de droits civiques (CE, 17 novembre 2010, Ministre du Budget, n° [315829](#) : à la date à laquelle cette condamnation est devenue définitive ; autrement dit, l'autorité compétente ne peut prendre une mesure portant radiation des cadres pour ce motif qu'à compter de cette date), est incompatible avec la qualité de fonctionnaire, impose à l'administration de rayer l'intéressé des cadres.

La **réintégration est possible**, en cas de réintégration dans la nationalité française, ou après expiration de la période de privation des droits civiques (ou relèvement de la déchéance de ces droits) ou de celle d'interdiction d'occuper un emploi public.

§2 : La demande d'admission à la retraite avant la limite d'âge

La radiation des cadres peut avoir lieu **avant la limite d'âge à la demande de l'agent**. S'il remplit les conditions prévues pour l'entrée en jouissance immédiate de la pension de retraite (CE, Ass., 9 mai 1958, Fau ; CE, 31 octobre 1958, Battistini), il aura droit à ce que sa demande soit satisfaite, c'est-à-dire s'il a assez d'ancienneté pour pouvoir jouir d'une pension civile.

Et il est désormais possible d'envisager une **retraite progressive** : cf. la [Circulaire du 6 septembre 2023](#) relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État et des magistrats et à l'organisation des relations entre le Service des retraites de l'État et les employeurs partenaires qui applique la loi du 14 avril 2023 réforme retraites et décret du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive. Elle précise les modalités de dépôt des demandes de retraite progressive par les agents auprès du service des retraites de l'État (SRE), d'instruction et de gestion des demandes par le SRE en lien avec les employeurs.

§3 : La démission

La démission résulte d'une **demande écrite et non équivoque de l'intéressé** marquant sa volonté expresse de quitter son administration, librement et en connaissance de cause. Le fonctionnaire doit se rendre compte de la portée de son acte (CE, 22 mai 1968, Dlle Khalef, p. 991). Référence : décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

La démission (acte écrit par lequel un agent public marque sa volonté explicite de se démettre de sa fonction) sera irrégulière si le fonctionnaire, soumis à des pressions, a donné sa démission sous la contrainte (CE, 22 juin 1994, Commune de Lançon de Provence ; cf. Clément Benelbaz, "Les règles de démission dans la fonction publique : droit spécifique ou droit commun ?", *AJFP* 2011 p. 232).

L'administration peut refuser la démission dans l'intérêt du service. L'autorité de nomination doit donner réponse dans les 4 mois aux demandes de démission et notifier une décision d'acceptation ou de refus (le

délai donné par les textes à l'administration pour prendre sa décision n'ont qu'un caractère indicatif (CE, 24 octobre 1962, Mériot, p. 563).

Le **silence** gardé par l'administration équivaut à un rejet de la demande : la décision explicite d'acceptation qui interviendrait après le délai de 4 mois, est à ce simple motif, illégale (CE, 27 avril 2011, Donald Jenkins, n° [335370](#) ; Melleray (Fabrice), "Les conséquences du silence gardé par l'Administration sur une offre de démission présentée par un fonctionnaire", *Droit administratif*, juillet 2011, n° 7, pp. 27-28).

La démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. Tant que la démission n'a pas été acceptée, le fonctionnaire doit assurer son service, sous peine de sanction disciplinaire (CE, 15 mai 1981, Meaux, *Dr. Adm.* 1981, n° 195).

Le fonctionnaire dont la démission a été régulièrement acceptée continue à exercer ses fonctions jusqu'à la date qui lui est indiquée par l'autorité hiérarchique (E. Roux, *La démission en droit public français*, PUAM, 2001, 572 p.). L'**acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable**. Lorsque la démission est acceptée, les liens du fonctionnaire avec le service sont rompus. Il n'y a possibilité, ni pour l'administration de retirer sa décision d'acceptation, ni pour le fonctionnaire de revenir sur sa demande. Il ne pourra être réintégré que par le fait d'une nouvelle nomination soumise aux règles ordinaires (le concours...).

Si l'autorité investie du pouvoir de nomination dispose d'un délai de quatre mois pour notifier une décision expresse d'acceptation ou de refus quant à une démission, sans que puisse naître, à l'intérieur de ce délai, une décision implicite de rejet, elle se trouve dessaisie de l'offre de démission à l'expiration de ce délai, dont le respect constitue une garantie pour le fonctionnaire, et ne peut alors se prononcer légalement que si elle est à nouveau saisie. Dans l'hypothèse où l'autorité compétente ne s'est pas prononcée dans le délai de quatre mois, elle doit être regardée comme ayant refusé de statuer sur l'offre de démission du fonctionnaire ; que celui-ci est recevable à contester devant le juge de l'excès de pouvoir cette décision de refus de statuer (CE, 27 avril 2011, M. Jenkins., n° [335370](#)).

§4 : Le licenciement

Le licenciement peut être décidé soit :

- pour **abandon de poste**,
- pour **faute**,
- pour **inaptitude professionnelle ou physique**,
- **dans l'intérêt du service**,
- **suite à une loi de dégageant des cadres**,
- **suite à 3 refus d'offres d'emploi supprimé pour restructuration de service**.

Art. [L. 553-1](#) du CGFP : « Le fonctionnaire peut être licencié dans les cas suivants :

1° Pour abandon de poste ;

2° Après refus par l'intéressé au terme d'une période de disponibilité de trois postes proposés en vue de sa réintégration, en application de l'article L. 514-8 ;

3° Pour insuffisance professionnelle dans les conditions mentionnées aux articles L. 553-2 et L. 553-3 ;

4° Dans la fonction publique de l'Etat, en vertu de dispositions législatives de dégageant des cadres prévoyant soit le reclassement des fonctionnaires intéressés, soit leur indemnisation ;

5° Dans la fonction publique territoriale, au cours d'une période de prise en charge, l'absence de respect par l'intéressé de ses obligations en application de l'article L. 542-21 ou son refus de trois emplois de son grade en application de l'article L. 542-22. »

En vertu d'un **principe général du droit**, l'autorité administrative peut, même sans texte, procéder au licenciement d'un agent de droit public en raison de son insuffisance professionnelle, dès lors qu'elle s'entoure des garanties attachées à une décision de cette nature, notamment le respect d'une procédure contradictoire (CE, 11 mars 2011, Madame Marie-Annick A., n° [328111](#) ; Bouhier (Vincent), "La confirmation de l'existence d'un principe général du droit relatif au licenciement pour insuffisance professionnelle", *Revue Lamy des Collectivités Territoriales*, 1/7/2011, n° 70, pp. 26-29).

En vertu d'un autre principe général du droit, il ne peut être procédé, pour ce motif, au licenciement d'un agent en état de grossesse.

Exemple

CE, Ass., 8 juin 1973, Dame Peynet, p. 406, concl. M. Grévisse ; CE, 20 mars 1987, Commune de Bonneval, p. 99.

Il y a obligation de **préavis**, qui est le même que celui que doit respecter l'agent non titulaire donnant sa démission. Mais l'exigence du préavis est **écartée en cas de licenciement à caractère disciplinaire** (CE, 22 janvier 1988), Samuel, p. 676, pour **inaptitude physique**, à la suite d'un **congé sans traitement** égal ou supérieur à un mois, au cours ou à l'expiration d'une **période d'essai**. L'omission du préavis ne rend le licenciement illégal qu'en tant qu'il prend effet avant l'expiration du délai de préavis imposé par les textes (CE, 28 mars 1990, Commune de Saint-Laurent-du-Var, *Dr. Adm.* 1990 n° 268).

En savoir plus : Licenciement

Une femme enceinte non titulaire peut faire l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique définitive dans l'hypothèse où ses droits à congé maladie étaient épuisés et ses droits à congé maternité pas encore ouverts (CE, 30 juillet 2014, Mlle A. c/ préfet de la zone de défense Nord, n° [359426](#)).

La décision de licenciement doit être **précédée de la communication du dossier** (dossier administratif : ensemble des pièces intéressant la situation administrative d'un agent tout au long de sa carrière, qui doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité) dans tous les cas où elle est prise pour des **raisons tenant à la personne de l'agent** (CE, 8 juillet 1991, Commune de Bagnolet, p. 1025). Le dossier communiqué à l'intéressé préalablement à son licenciement pour insuffisance professionnelle doit comporter l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre (CE, 17 mars 2004, P., *JCP A* n° 16, 2004, p. 555 ; CE, 9 mai 2005, Chaheb, p. 192). Elle doit être **motivée** (CE, 1^{er} octobre 1986, Lapierre, p. 350).

Le juge administratif exerce un **contrôle minimum** sur le choix de licencier, mais, en cas de licenciement disciplinaire, vérifie que le comportement reproché à l'agent avait bien un caractère fautif.

L'annulation de la décision de licencier oblige la collectivité à **réintégrer** l'agent (v. *infra*) et à **indemniser l'agent de la perte de revenus** qu'il a subie (cf. *infra*).

Une **indemnité de licenciement** est versée, égale à la **moitié de la dernière rémunération nette pour les douze premières années de service, au tiers pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la dernière rémunération nette**. Elle est diminuée de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Un **licenciement pour insuffisance professionnelle** peut être prononcé après observation de la **procédure prévue en matière disciplinaire** : communication du dossier, consultation de la commission administrative paritaire, possibilité de recours et d'obtention d'une indemnité de licenciement.

Exemple

CE, 1^{er} juin 2016, A. c/ commune de Sète, n° [392621](#) : « *le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement. Aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe ne fait obstacle à ce que l'insuffisance professionnelle d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale exerçant des fonctions d'enseignement dans un centre de formation des apprentis (CFA) soit constatée à l'occasion d'une visite d'inspection pédagogique diligentée dans les conditions prévues par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et portant sur l'activité pédagogique de l'agent examinée dans la durée.* »

CE, 9 juin 2020, commune d'Ouveillan, n° [425620](#) : le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur l'incapacité à exercer normalement les fonctions correspondant à son grade.

Il est possible de licencier pour insuffisance professionnelle managériale un directeur de la culture d'une communauté urbaine (CE, 20 mai 2016, n° [387105](#)).

Sur la consultation obligatoire de la CAP réunie en formation de conseil discipline : à défaut de réunir l'accord d'une majorité des membres présents sur la proposition de licenciement d'un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle, le conseil de discipline doit être regardé comme ayant été consulté et comme ne s'étant pas prononcé en faveur de la proposition de licenciement qui lui est soumise (CE, 3 mai 2023, Garde des sceaux, n° [466103](#)).

Une seule évaluation de l'agent suffit à motiver un licenciement (CE, 1^{er} juin 2016, A. c/ commune de Sète, n° [392621](#), préc.). Il faut une carence globale de l'agent (CE, 18 janvier 2017, n° [390396](#)).

Tous les fonctionnaires de l'État licenciés ont droit à l'allocation de retour à l'emploi, comme les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs ainsi que les militaires, les agents titulaires des collectivités territoriales ainsi que les agents statutaires des autres établissements publics administratifs (loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (C. trav., art. [L. 5424-1 s.](#)). Mais seuls les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ont droit à une indemnité de licenciement assise sur le nombre d'années de service.

Les licenciements pour insuffisance professionnelle sont extrêmement rares dans la fonction publique : 13 en 2022 dans la FPE.

Le fonctionnaire peut être licencié pour **inaptitude physique** dans le cas où, au terme d'une mise en disponibilité, il refuse successivement trois postes proposés en vue de sa réintégration ; ainsi que dans le cas où, au terme d'un congé de maladie, il refuse, sans motifs liés à son état de santé, les postes qui lui sont proposés, ou lorsque son état de santé ne lui permet plus d'assurer un service.

L'inaptitude se distingue de l'invalidité, décidée par la CPAM et qui ouvre droit à l'allocation d'une pension de la sécurité sociale. Une invalidité, en d'autres termes, n'est pas synonyme d'inaptitude physique. Le licenciement pour inaptitude physique n'est pas une décision à caractère disciplinaire (F. Colin, "L'aptitude dans le droit de la fonction publique", p. 346). Elle oblige, en vertu d'un principe général du droit, et désormais du CGFP, l'administration à reclasser son agent, qu'il soit titulaire (CE, 2 oct. 2002, CCI de Meurthe-et-Moselle ; CE, 28 mars 2011, Chambre régionale de métiers de Champagne-Ardenne) ou même non-titulaire (sur ce dernier cas : CE, 10 octobre 2011, Tachon, n° [335758](#)) .

Le licenciement pour inaptitude physique d'un agent public ne peut légalement intervenir qu'après que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de l'ensemble de son dossier individuel .

Remarque

Précision : l'État et Pôle emploi (aujourd'hui France travail) ont signé le 2 septembre 2011 une convention transférant à Pôle emploi la gestion du chômage des agents de l'État. Or, en matière d'indemnisation chômage, l'État est son propre assureur et finance directement sur son propre budget les allocations de chômage. France Travail est devenu l'unique interlocuteur des agents publics et a la charge de les indemniser. La loi n° [2019-828](#) du 6 août 2019 (et le décret n° [2020-741](#) du 16 juin 2020) précisent les règles concernant le droit à indemnisation chômage des agents publics, et notamment la notion de privation involontaire d'emploi, qui en conditionne le bénéfice.

V. aussi : l'[avis relatif à la convention du 2 septembre 2011](#) portant sur la délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents de l'État ; la [circulaire du 3 janvier 2012](#) informant les employeurs publics des modalités d'application, et les agents du secteur public des nouvelles règles de l'assurance chômage ; la [circulaire de la Direction du Budget du 21 février 2011](#) relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public qui précise notamment les situations ouvrant droit à l'assurance chômage pour les agents publics civils et indique surtout quels sont ceux qui sont considérés comme perte involontaire d'emploi ouvrant droit à une indemnisation chômage.

§5 : La révocation

La révocation est une **sanction disciplinaire suite à une faute**. Elle entraîne la radiation des cadres, mais dans le respect de la procédure disciplinaire.

Exemple

Ainsi, le président de la République est compétent pour décider, par décret, d'infliger la sanction d'exclusion définitive du service à un commissaire stagiaire de la police nationale, qui, alors qu'il était en congé durant sa période de stage, en état d'ivresse, a été expulsé d'un établissement de nuit après une rixe à laquelle il avait pris part. Le Conseil d'État opère un contrôle restreint sur le choix de la sanction (CE, sect., 16 mars 1979, Min. Travail c/ Stephan, Rec. CE, p. 120, conf. CE, sect., 1^{er} févr. 2006, Touzard, n° [271676](#)).

Lorsque l'administration estime que des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, révèlent, par leur nature et en dépit de leur ancienneté, une incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique, 1) il lui revient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'en tirer les conséquences en engageant une procédure disciplinaire en vue de procéder, à raison de cette incompatibilité, à la révocation de ce fonctionnaire. En l'espèce, eu égard à l'ancienneté des faits et à leur « faible » gravité : révocation annulée (CE, 3 mai 2023, n° [438248](#)).

Pour un exemple récent : CE, 28 déc. 2023, n° [474289](#) : révocation d'un policier ayant tenu des propos racistes et discriminatoires au sein d'un groupe de discussion entre collègues sur Whatsapp : manquement grave à l'obligation de réserve retenu.

Le juge exerce un contrôle de proportionnalité de la sanction (CE, 22 septembre 2017, M. K..., n° [404921](#) ; pour le contrôle en cassation : CE, 18 juillet 2018, n° [401527](#) ; ainsi, en cassation, le CE a décidé de la confirmation de la révocation d'un professeur de droit ayant participé à des actes de violence constituant des manquements au devoir de son état au sens de l'art. [L. 121-1](#) du CGFP : CE, 27 sept 2024, n° [488978](#)).

§6 : La rupture conventionnelle

La loi n° [2019-828](#) de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaure une expérimentation sur 5 ans (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025). L'employeur public et le fonctionnaire (dans les trois versants) peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des

cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Cette rupture conventionnelle, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle a été codifiée (**art. L. 552-1 du CGFP**).

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires ; ou à ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ni aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Dans les six années suivant la rupture conventionnelle, un agent recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique est tenu de rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Le décret n° **2019-1593** du 31 décembre 2019 est relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Il prévoit les conditions et la procédure pour convenir d'un **commun accord** de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ; et le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Un décret simple n° **2019-1596** du 31 décembre 2019 est relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La procédure de rupture conventionnelle a fait l'objet d'une censure partielle, concernant la qualité du conseil de l'agent (Cons. const., n° **2020-860 QPC**, 15 oct. 2020, Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur et Syndicat national des collèges et des lycées).

§7 : L'abandon de poste

Le fonctionnaire qui abandonne son poste est considéré comme ayant **renoncé de lui-même aux garanties qu'il tient du statut** : ce n'est donc pas juridiquement une mesure disciplinaire (CE, 10 octobre 1994, Mme Robin). Il s'agit de la **prise en compte d'une situation de fait** (d'ailleurs, dans le statut, l'abandon de poste figure dans les dispositions relatives à la cessation de fonction, et non à la discipline). Il est alors radié des cadres **sans observation d'une procédure disciplinaire** (car il s'agit bien, juridiquement, d'une mesure qui n'a pas de caractère disciplinaire).

L'abandon de poste couvre deux hypothèses :

- **le refus pur et simple des fonctions** ;
- **le refus de rejoindre son poste** à l'expiration d'un congé, d'une disponibilité, d'une mutation ou nomination... (P. Moreau et B. Cazin, « L'abandon de poste, une procédure d'exception », *AJFP* 1998/5, p. 40).

Remarque

L'abandon de poste est à analyser spécifiquement dans le cas des agents contractuels : lorsque celui-ci, « dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste. » (CE, 3 novembre 2023, n° **461537**).

L'abandon de poste ne doit pas être un « masque » pour éviter un licenciement (qui implique indemnité) : CE, 11 oct. 2023, n° [464419](#) (refus rejoindre un poste, mais pas d'affectation suite suppression poste...).

Les conditions, de procédure et de fond, en sont strictes, eu égard à ses conséquences drastiques :

A - L'obligation de mise en demeure préalable pour l'administration

L'administration doit **enjoindre à l'agent de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai précis**, au moyen d'un **document écrit, notifié** et l'informant du risque de radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Exemple

CE, 11 décembre 1998, Casagrande ; CE, 27 février 1995, Centre de gestion fonction publique territoriale du Cher : la mise en demeure doit avoir été envoyée et reçue ; CE, 9 novembre 1992, Préfet des Bouches du Rhône c/ Dogan ; CE, 31 juillet 1992, Walter. L'intéressé ne doit pas s'être soustrait aux contrôles médicaux (CE, 22 déc. 2022, n° [448005](#)).

La mention dans la mise en demeure préalable à une radiation des cadres adressée à l'agent de ce que l'abandon de poste pourra être constaté sans procédure disciplinaire préalable est une condition dont de procédure à l'inverse de la mention du délai imparti pour reprendre le poste qui constitue une condition de fond (CE, 30 déc. 2024, n° [471753](#)).

Une lettre énonçant que l'intéressé est considéré comme démissionnaire ne suffit pas (CE, 15 décembre 1995), Commune d'Aubervilliers.

La mise en demeure adressée par l'administration qui envisage la radiation pour abandon de poste doit indiquer le risque qu'a l'agent d'être remercié sans garantie disciplinaire (CE, 15 juin 2005, M. Y., n° [259743](#)), ainsi que le nom, prénom de l'auteur de la mise en demeure (CE, 15 novembre 2006, Devois). La réception d'une mise en demeure de rejoindre son poste suivie le lendemain d'un autre courrier indiquant que toute absence injustifiée pouvait entraîner la suspension immédiate de son traitement et l'invitant afin d'éviter l'application de ces mesures ne permet pas de considérées remplies les garanties en matière d'information dont bénéficie l'agent (CE, 10 octobre 2007, CH intercommunal André Grégoire, n° [271020](#)).

B - Le refus de rejoindre le poste

Il n'y a pas abandon de poste si l'agent rejoint son poste chaque jour, pour un certain temps (CE, 27 février 1981, Mlle Yaffi, n° [14959](#)), ni en cas de délai bref entre la réception de la mise en demeure et la reprise des fonctions.

Exemple

CE, 11 décembre 1963, Dame Navenant : 4 jours justifient seulement des poursuites disciplinaires.

L'abandon de poste ne doit pas être pour l'administration une solution de "facilité" pour s'exonérer d'une procédure de licenciement.

Exemple

Concernant un ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts qui avait été radié des cadres pour abandon de poste, il s'est avéré que sa fonction avait été supprimée dans le cadre d'une réorganisation de sa direction et qu'il n'avait pas été affecté à l'entité qui a repris les missions de cette structure : impossible alors de prendre légalement une décision d'abandon de poste : CE, 11 octobre 2023, n° [464419](#).

C - L'obligation pour l'agent d'invoquer un motif légitime

L'agent a l'**obligation de rejoindre son poste même si l'ordre qui lui en est donné est illégal**, en raison de son obligation d'obéissance, **même si son affectation est irrégulière**. Sa seule possibilité de ne pas rejoindre son poste est d'invoquer un **cas de force majeure**. L'expression de son intention de ne pas quitter définitivement son service par l'agent est sans influence (CE, 13 décembre 2002, Min. Equip. c/ Linden, p. 800).

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé (CE, 10 octobre 2007, Centre hosp. Intercommunal André Grégoire, n° [271020](#)).

L'obligation pour l'administration, dans la mise en demeure qu'elle doit préalablement adresser à l'agent, de lui impartir un délai approprié pour reprendre son poste ou rejoindre son service, constitue une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste. Par suite, une juridiction, saisie de conclusions indemnitaires par un agent ayant obtenu l'annulation pour excès de pouvoir de sa radiation des cadres au motif qu'il ne s'était pas vu impartir un délai approprié pour reprendre son poste, commet une erreur de droit en recherchant si la mesure de radiation des cadres était justifiée au fond (CE, 26 septembre 2014, Mme B c/ foyer départemental de l'enfance du Gard, n° [365918](#)).

Quant aux relations entre abandon de poste et exercice d'activités syndicales : même si les autorisations d'absence présentées le sont dans des conditions irrégulières et constituent un comportement fautif, il n'y a pas rupture du lien de service (CE, 11 décembre 1998, Samoy).

§8 : La perte d'emploi

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'administration doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. Sachant qu'un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique. Si l'administration ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité. La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi (mise en disponibilité ; à l'issue : après trois nouveaux refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, 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).

Exemple

Il « résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée pour affecter un fonctionnaire sur l'emploi correspondant, de chercher à reclasser l'intéressé ». Dans l'attente des décrets d'application de la loi du 12 mars 2012, la mise en œuvre de ce principe « implique que l'administration, lorsqu'elle entend pourvoir par un fonctionnaire l'emploi occupé par un agent contractuel titulaire d'un contrat à durée indéterminée, propose à cet agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi » (CE, sect., 25 septembre 2013, Mme B. A., n° [365139](#)).

Section 3 : L'honorariat

Tout fonctionnaire admis à la retraite est autorisé à se prévaloir de l'honorariat (qualité autorisant un fonctionnaire à la retraite de conserver le titre et les privilèges honorifiques attachés à son grade ou à son emploi alors qu'il a cessé d'exercer ses fonctions) dans son grade ou son emploi à condition d'avoir **accompli vingt ans au moins de services publics**. Toutefois, l'honorariat peut être refusé, au moment du départ de l'agent, par une décision motivée de l'autorité qui prononce la mise à la retraite pour un motif tiré de la **qualité** des services rendus. Il peut également être retiré, après la radiation des cadres, si la nature des activités exercées le justifie (voir CE avis, 5 août 1986, *EDCE* 1987, n° 38, p. 177). Il ne peut être fait mention de l'honorariat à l'occasion d'activités privées lucratives autres que culturelles, scientifiques ou de recherche.

En savoir plus : Honorariat

Article [L. 556-14](#) du CGFP : « *Tout fonctionnaire admis à la retraite est autorisé à se prévaloir de l'honorariat dans son grade ou son emploi, à condition d'avoir accompli vingt ans au moins de services publics.*

L'honorariat peut être refusé au fonctionnaire, au moment de son départ, par une décision motivée de l'autorité compétente qui prononce la mise à la retraite, pour un motif tiré de la qualité des services rendus.

L'honorariat peut être retiré au fonctionnaire, après sa radiation des cadres, si la nature de ses activités le justifie.

Il ne peut être fait mention de l'honorariat à l'occasion des activités privées lucratives autres que culturelles, scientifiques ou de recherche. »

L'honorariat (ou, pour les professeurs des universités, l'éméritat), après avoir pendant longtemps été décerné aux ex-fonctionnaires par voie de décision individuelle et après examen de leurs mérites, **est acquis depuis 1978 de plein droit aux fonctionnaires admis à la retraite après avoir accompli au moins vingt ans de service**.

Section 4 : Le contentieux de l'éviction de la fonction publique

Une mesure irrégulière d'éviction d'un agent public, que ce soit pour **illégalité externe ou interne**, est annulable sur recours administratif ou **recours pour excès de pouvoir**.

Le juge tente de trouver une situation équilibrée entre les droits des agents et la nécessaire défense de l'administration, représentant l'intérêt général, dans l'esprit de ce que les textes législatifs consacrent. On peut trouver une illustration de la situation minorée des droits des agents dans le fait qu'ils ne disposent pas, comme les administrés « de droit commun » du droit à ce que l'administration accuse réception de leurs demandes relatives à leur carrière, faute de déclencher le délai du recours contentieux.

Exemple

CE, 2 juillet 2012, M. Azzano, n° [355871](#), cons. 2 : refus de transmission de QPC à ce titre.

Les **règles de recevabilité** sont parfois techniques, et restrictives. Néanmoins, un syndicat du personnel d'un établissement public a intérêt à demander l'annulation d'un décret faisant du préfet le délégué territorial de cet établissement car un tel décret modifie les conditions d'exercice de l'autorité hiérarchique au sein de l'établissement, et affecte les conditions d'emploi et de travail de son personnel (CE, 20 février 2013, Fédération chimie énergie CFDT et autres, n° [360307](#)). Mais un syndicat ne peut pas attaquer directement un décret au moyen d'une exception d'illégalité, qui exige par définition que l'on attaque une décision individuelle sur le fondement justement de l'irrégularité de son règlement support (CE, 17 octobre 2012, Association de défense des fonctionnaires de l'État PTT, n° [354354](#)).

En savoir plus : Recours contentieux et recours préalable

En application de la loi du 30 juin 2000, les recours contentieux formés par les fonctionnaires civils et militaires contre les décisions relatives à leur situation personnelle doivent être précédées d'un recours administratif préalable, sauf en matière de discipline ou de recrutement.

La décision prise sur recours préalable se substitue à celle initiale et peut seule faire l'objet du recours contentieux : CE, sect., 18 novembre 2005, Houlbrèque, p. 513. ; voir loi du 24 mars 2005 pour les militaires (et décret du 7 mai 2001 ; CE, 27 novembre 2002, Bourrel et autres, p. 412 ; CE, 11 juin 2004, Commune d'Apt).

Par ailleurs, Le IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle consacre l'expérimentation d'une « **médiation préalable obligatoire** » aux recours contentieux formés par certains fonctionnaires, à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle. L'expérimentation prendra qui devait prendre fin le 18 novembre 2020, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (décret du 27 octobre 2020). Un amendement gouvernemental dans le cadre de l'examen du projet de loi "pour la confiance dans l'institution judiciaire" vise à pérenniser la MPO "fonction publique" (amendement qui a été adopté au Sénat en septembre 2021).

L'**annulation** ou le **retrait** de l'éviction illégale, en raison de leur **effet rétroactif**, ont pour conséquence que la décision sera réputée n'être jamais intervenue, ce qui va imposer à l'administration diverses obligations : de reconstitution de la carrière (1), de réintégration (2), d'indemnisation (3) (dont le juge, sur la demande expresse de l'intéressé, pourra ordonner l'exécution dans un délai déterminé par voie d'injonction éventuellement assortie d'astreinte, en application de la loi du 8 février 1995 (CE, 29 décembre 1995, Kavvadias, p. 477 ; CE, 4 novembre 1996, Mlle Kerbaché). Une mesure irrégulière d'éviction d'un agent public, que ce soit pour illégalité externe ou interne, est annulable sur recours administratif ou recours pour excès de pouvoir.

§1 : L'obligation de reconstitution de la carrière

L'agent étant réputé n'avoir jamais cessé d'assurer son service, sa carrière doit être **reconstituée telle qu'elle se serait déroulée depuis la date de son éviction**. L'administration va devoir lui octroyer les avancements (d'échelon, de grade ou de classe) dont il aurait bénéficié (CE, 26 décembre 1925, Rodière, p. 1065) Elle devra même apprécier s'il se serait présenté, avec succès, à des examens ou concours de promotion interne (CE, Sect., 13 juillet 1956, Barbier, p. 338 ; CE sect., 14 février 1997, Colonna, AJDA 1997, p. 426, chron. D. Chauvaux et T.-X. Girardot).

En savoir plus : Reconstitution de carrière

Modification rétroactive de la carrière d'un (durée, nature des services, avancement) fonctionnaire à la suite de l'annulation d'une éviction irrégulière, ou à la suite d'une titularisation dans un corps.

Les **services « reconstitués »** accomplis par l'agent sont considérés comme des « **services effectifs** », notamment pris en compte pour la détermination de sa pension de retraite (CE, 9 novembre 1994, Mme Bensimon, p. 1020), ce qui implique pour l'employeur de devoir verser aux régimes d'assurance vieillesse l'intégralité de la part patronale des cotisations de retraite, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la part de responsabilité qui, dans le cadre du calcul de l'indemnité d'éviction illégale de l'agent, est susceptible d'être retenue à l'encontre de celui-ci (CE, 21 février 2011, Institut national de la propriété industrielle (INPI), n° [322780](#)), et verser les cotisations sociales (CE, 23 déc. 2011, Poirot, n° [324474](#)).

L'annulation d'une mesure illégale d'éviction implique la reconstitution de carrière, y compris des droits sociaux.

§2 : L'obligation de réintégration

La reconstitution de la carrière entraîne normalement la **réintégration de l'agent, aux grade, classe et échelon** qui lui ont été reconnus, sous le **contrôle normal** du juge (CE, Sect., 26 février 1971, Kuntzmann, p. 167).

La décision de réintégration juridique de l'intéressé doit intervenir, même en cas d'annulation pour simple illégalité externe, à compter de la date de son éviction, car **cette décision ne fait que « constater les effets » de l'annulation du retrait** (CE, Sect., 13 mars 1959, Nègre, p. 179). Lorsqu'une décision juridictionnelle enjoint à l'administration de réintégrer un agent illégalement évincé dans un emploi équivalent, le juge de l'astreinte peut conclure à la non-exécution de l'injonction s'il constate un défaut manifeste d'équivalence entre l'emploi occupé par l'agent avant son éviction et celui dans lequel il a été effectivement réintégré ; en dehors de ce cas, la contestation par l'intéressé de l'équivalence entre ces emplois constitue un litige distinct, qui doit être soumis au juge du fond. En cas d'annulation d'une éviction illégale, la réintégration doit s'effectuer dans un délai raisonnable, afin de respecter la chose jugée ; à défaut, l'administration engage sa responsabilité (CE, 26 mai 2010, Mafille).

Par ailleurs, si la réintégration a lieu sans affectation déterminée, l'intéressé peut demander une injonction au juge, sous astreintes, pour que l'administration lui offre une affectation dans un emploi de son grade.

Exemple

CE, 29 déc. 1995, Kavvadias ; CE, 21 mai 2007, n° [264174](#), Mafille : une mise à disposition auprès d'une association peut être refusée par l'agent parce qu'elle ne peut avoir lieu qu'en cas de nécessité de service, avec l'accord de l'agent et au profit de certaines collectivités.

Cette réintégration juridique peut cependant n'être pas suivie d'une réintégration effective, pour différentes raisons :

- cas où l'éviction n'était viciée que dans sa légalité externe et où une nouvelle mesure d'éviction peut être prise, selon les procédures et dans les formes prescrites (CE, 21 avril 1967, Département de la Mayenne, p. 173) ;

- dans le cas où l'agent a atteint la limite d'âge ;
- dans le cas où l'agent est inapte physiquement (en raison d'une invalidité) de reprendre ses fonctions (CE, Sect., 31 décembre 1959, Loubignac, p. 727) ;
- dans le cas où l'agent occupait un emploi à la discrétion du gouvernement (CE, Sect., 13 mars 1959, Nègre, préc. ; CE, 4 mai 1979, Jugeau, p. 287).

En cas de réintégration effective, le principe posé par la jurisprudence est que l'intéressé n'a **pas de droit à retrouver l'emploi auquel il était affecté** (CE, 11 janvier 1985, Lebras, *Dr. Adm.* 1985, n° 93), mais seulement un autre emploi, « *identique* » (CE, 10 novembre 1967, Rabdeau, p. 424), ou, à défaut d'un tel emploi, un « **emploi équivalent** » (CE, 10 janvier 1969, Jarry, p. 872), sauf lorsque l'emploi occupé est un emploi unique.

Exemple

Jurisprudence sur la question :

CE, 1^{er} décembre 1961, Bréart de Boisanger, p. 676 : administrateur de la Comédie-Française.

Le juge est revenu sur le cas des nouvelles décisions d'éviction suite à annulation contentieuse, considérant « *que les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir ; que si l'annulation d'une décision ayant illégalement évincé un agent public oblige l'autorité compétente à réintégrer l'intéressé à la date de son éviction et à prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer sa carrière et le placer dans une position régulière, ladite autorité, lorsqu'elle reprend à la suite d'une nouvelle procédure une mesure d'éviction, le cas échéant sur un autre fondement, ne peut légalement donner à sa décision un effet rétroactif ; qu'il n'en va autrement que lorsque cette autorité, n'ayant à porter aucune appréciation sur les faits de l'espèce, est tenue de mettre un terme aux fonctions de l'intéressé à une date antérieure à sa décision.* » (CE, 22 mai 2012, [329025](#), SDIS de la Nièvre).

V. aussi CE, Sect., 9 déc. 2022, département de la Seine-Saint-Denis, n° [451500](#) : « *En cas d'annulation, par une décision du juge d'appel, du jugement ayant prononcé l'annulation de la décision portant révocation d'un agent public, et sous réserve que les motifs de cette décision juridictionnelle ne fassent pas par eux-mêmes obstacle à une nouvelle décision de révocation, l'autorité compétente ne peut retirer la décision de réintégration prise en exécution du premier jugement que dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la notification à l'administration de la décision rendue en appel. Passé ce délai et dans le cas où un pourvoi en cassation a été introduit contre l'arrêt ayant confirmé la révocation de l'agent, l'autorité compétente dispose à nouveau de la faculté de retirer la décision de réintégration, dans un délai raisonnable de quatre mois à compter de la réception de la décision qui rejette le pourvoi ou de la notification de la décision juridictionnelle qui, après cassation, confirme en appel l'annulation du premier jugement. Dans tous les cas, elle doit, avant de procéder au retrait, inviter l'agent à présenter ses observations.*

Lorsque la réintégration d'un agent public révoqué a été prise en exécution d'une décision de justice, l'intéressé a droit de percevoir la rémunération correspondant à ses fonctions. Il ne peut en aller différemment qu'en cas d'absence de service fait, lorsque cette absence résulte du refus de l'agent d'effectuer les missions qui lui sont alors confiées ou lorsqu'une mesure ordonnée par l'autorité judiciaire fait obstacle à l'exercice par l'intéressé de toute fonction au sein des services de son administration. Les sommes ainsi versées à titre de rémunération ne peuvent, sauf absence de service fait dans les conditions précédemment énoncées, faire l'objet d'une répétition ».

V. aussi CE, 26 avril 2024, n° [467246](#) : « *L'annulation pour excès de pouvoir d'un refus d'intégration dans un cadre d'emplois d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale, assortie d'une injonction de procéder à cette intégration avec effet rétroactif, impose à l'administration de procéder à la reconstitution de la carrière de l'intéressé et de lui verser, s'il y a lieu, un rappel de rémunération pour la période concernée par cette reconstitution et pendant laquelle il a effectivement rempli les obligations de service correspondant aux fonctions dans lesquelles il a été affecté, sans préjudice, le cas échéant, de l'action indemnitaire que cet agent pourrait engager au titre des préjudices de tout nature qu'il estimerait découler du retard avec lequel cette intégration a été prononcée. ...Les rappels de rémunération dus à raison d'une telle reconstitution sont déterminés en prenant en compte, pour un agent de la fonction publique territoriale qui a exercé ses fonctions pendant la période considérée dans une collectivité territoriale où elles sont applicables, les majorations de traitement prévues au profit des fonctionnaires en service dans les collectivités d'outre-mer, lorsque*

ces majorations, bien que présentant le caractère d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, sont attribuées aux agents qui exercent leurs fonctions dans une collectivité d'outre-mer sans considération de la nature des fonctions exercées.

Les principes qui régissent la réparation intégrale du préjudice subi par un agent public irrégulièrement évincé ne sont pas applicables pour déterminer les modalités de reconstitution de la carrière de l'agent et les montants de rappels de rémunérations dus par l'administration dans un tel cas ».

§3 : L'obligation d'indemnisation

Elle entraîne des obligations nuancées, organisées par la jurisprudence de façon maintenant bien établie depuis un arrêt de principe ancien (CE, 7 avril 1933, Deberles, p. 439).

L'agent n'a **pas droit au versement des traitements** qu'il aurait perçus s'il avait effectivement exercé ses fonctions (solution normale, en l'absence de service fait).

L'agent doit **obtenir la réparation du « préjudice qu'il a réellement subi »**, c'est à dire des troubles de toute nature causés dans ses conditions d'existence. Si l'agent a trouvé un emploi de remplacement et réalisé des revenus, ces derniers seront déduits du montant des traitements non perçus et s'ils sont plus élevés, aucune indemnité ne sera due au titre du chef de préjudice en cause.

Exemple

Par exemple CE, 15 juillet 1960, Pedoussaut, p. 485 ; CE, sect., 6 décembre 2013, Commune d'Ajaccio ; v. aussi CE, 20 mars 2017, B. c/ Commune d'Orléans, n° [393761](#) ; CE, 28 mars 2018, n° [398851](#).

La jurisprudence tient aussi compte du **motif d'annulation de l'éviction, et des fautes éventuelles de l'agent**. Une éviction, justifiée au fond, entachée seulement d'illégalité externe, entraînera une réduction du montant des dommages-intérêts.

Exemple

CE, 28 janvier 1987, Khalifa, LPA 22 juillet 1987, p. 8, note B. Pacteau ; CE, 16 avril 2012, n° [311308](#).

La gravité des fautes reprochées à l'agent pourra même conduire à lui refuser toute indemnisation.

Exemple

CE, 13 mai 1966, Resseguier, RDP 1957, p. 216 ; CE, 27 février 1981, Mlle Yaffi, p. 118, préc. ; CE, 18 juin 1986, Mme Krier, p. 166 ; CE, 16 juin 1995, Mifsud, p. 987.

Le juge peut considérer que, même fautive, une erreur de droit conduisant à l'annulation de l'éviction n'est pas à l'origine du préjudice de l'intéressé lié à sa révocation dès lors que, compte tenu de la gravité des faits qui lui étaient reprochés, l'administration aurait pris la même mesure de révocation si elle n'avait pas commis cette erreur de droit (CE, 9 février 2011, Ministre de l'Education nationale, n° [332627](#)).

Rappel : le cas des contractuels : L'évolution du droit des contrats administratifs conduit le Conseil d'Etat à faire évoluer en profondeur sa jurisprudence, dans un sens très favorable aux contractuels. C'est notamment le cas dans l'hypothèse de contrats irréguliers.

Exemple

Ainsi, le Conseil d'État a jugé que « *sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier* ». « *Lorsque le juge est saisi par un agent contractuel de droit public d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait d'une décision de l'administration de mettre fin à son contrat, il lui appartient d'apprécier le préjudice effectivement subi par l'agent ; que, dans le cas où l'administration fait valoir, à bon droit, que le contrat de l'agent méconnaissait des dispositions qui lui étaient applicables et était, par suite, entaché d'irrégularité, une telle circonstance ne saurait, dès lors que l'administration était tenue de proposer la régularisation du contrat de l'agent, priver celui-ci de la possibilité de se prévaloir, pour établir son préjudice, des dispositions qui ont été méconnues et des clauses de son contrat qui ne sont affectées d'aucune irrégularité ; que, dans le cas où l'administration fait valoir à bon droit que l'agent occupait un emploi auquel un fonctionnaire pouvait seul être affecté et se trouvait ainsi dans une situation irrégulière, et que, à la date à laquelle il a été mis fin à son contrat, aucun autre emploi ne pouvait lui être proposé dans les conditions définies ci-dessus, aux fins de régularisation de sa situation, l'agent ne peut prétendre avoir subi aucun préjudice du fait de la décision de mettre fin à son contrat, mais seulement demander le bénéfice des modalités de licenciement qui lui sont applicables* » (CE sect., 31 décembre 2008, M. Carvallo, n° [283256](#)).

Lorsque le juge des référés a prononcé la suspension du contrat de l'agent d'une collectivité territoriale (en l'espèce sur déféré préfectoral), cette collectivité est tenue, dans l'attente du jugement au fond, de respecter la force obligatoire qui s'attache aux décisions rendues par le juge des référés et de ne pas poursuivre l'exécution du contrat ; elle doit également, par des mesures qui ne présentent pas de caractère irréversible, rechercher les moyens de régulariser le recrutement de l'agent pour tenir compte des droits que le contrat a créés à son profit, sauf si ce dernier présente un caractère fictif ou frauduleux ; à cette fin, il lui appartient, compte tenu notamment des motifs retenus par le juge des référés, de régulariser le vice dont le contrat initial est susceptible d'être entaché ou, si le contrat ne peut être régularisé, de proposer à l'agent, à titre provisoire dans l'attente du jugement au fond et dans la limite des droits résultant du contrat initial, un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi ; en l'absence de telles possibilités, aucune obligation particulière ne pèse alors, tant que le jugement au fond n'est pas intervenu, sur la collectivité territoriale qui, dans cette hypothèse, est seulement tenue de ne pas poursuivre l'exécution du contrat (CE, 27 octobre 2010, M. Georges).

Si le contrat est entaché d'irrégularité en tant qu'il était conclu pour une durée indéterminée, l'administration est en conséquence tenue d'en proposer la régularisation, qui impliquait nécessairement sa transformation en contrat à durée déterminée, dans la mesure où le maintien de l'intéressée sur son emploi demeurerait par ailleurs possible dans le respect des autres prescriptions législatives et réglementaires relatives aux agents contractuels (c'est-à-dire dans l'hypothèse où le recrutement d'un fonctionnaire n'est pas obligatoire), telles que celles tenant à la nature des fonctions et aux besoins du service ; à défaut, elle était tenue de lui proposer un autre emploi dans la mesure où il en existait qu'il fût possible de pourvoir par un contrat à durée déterminée et dans le respect de ces mêmes prescriptions ; le refus de l'agent de consentir à une modification de son contrat nécessaire à la poursuite régulière de son exécution ou d'occuper le ou les seuls emplois qui pouvaient lui être régulièrement proposés met l'administration dans l'obligation de prononcer son licenciement (CE, 15 juin 2012, n° [335398](#), Établissement public local de l'enseignement agricole de Lavour).

Un agent contractuel « *ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service. Elle peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent* ».

contractuel de cet emploi » (CE, 18 septembre 2013, ministre de l'éducation nationale ; avis, Sect., 25 septembre 2013, Mme Sadlon, n° [365139](#)).

Pour un exemple récent dans lequel le juge considère que l'administration, suite à annulation d'un licenciement de contractuel, n'a pas proposé d'emploi réellement « équivalent » (notamment car trop éloignés) : CE, 24 juillet 2025, n° [487725](#), préc.

§4 : Compétence contentieuse

La compétence est répartie entre les deux ordres de juridiction soit en vertu de dispositions législatives (p. ex. compétence judiciaire en ce qui concerne les dommages causés par les membres de l'enseignement public ou privé sous contrat, art. [L. 911-4](#) du Code de l'éducation), soit de principes jurisprudentiels.

Exemple

Ainsi, postérieurement à la création de la société anonyme Caisse nationale de crédit agricole, la direction de cette société, après avoir évincé le requérant sans motif de son poste de chef de service, a refusé de lui confier des responsabilités et des moyens de travail en rapport avec ses aptitudes et a pris à son égard diverses mesures discriminatoires ; le requérant impute à la caisse, en raison de ces agissements, la rupture de ses relations de travail avec elle et demande sa condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages intérêts pour licenciement abusif ; un tel litige qui oppose deux personnes de droit privé, ressortit à la compétence de la juridiction judiciaire (TC, 20 février 2006, Decourselle c/ Société Caisse nationale de crédit agricole, n° [C3495](#)).

Pour un autre exemple : les litiges relatifs à l'application aux agents publics du régime général de sécurité sociale, n'appartiennent pas à la juridiction administrative (TC, 20 février 2008, Creach c/ Centre Hosp. des pays de Morlaix, n° [3649](#)).

Il y a voie de fait justifiant la compétence du juge judiciaire lorsque l'Administration, soit à procédé à l'exécution forcée, dans des conditions irrégulières, d'une décision, même régulière, portant une atteinte grave au droit de propriété ou à une liberté fondamentale, soit à pris une décision ayant l'un ou l'autre de ces effets à la condition toutefois que cette dernière décision soit elle-même manifestement insusceptible d'être rattachée à un pouvoir appartenant à l'autorité administrative.

§5 : Voies de recours

Les litiges relatifs à la situation individuelle des agents publics (art. [R. 811-1](#), al. 2 du Code de justice administrative), aux pensions, à la communication des documents administratifs et les recours de plein contentieux (indemnitaires) dont le montant est inférieur à 10 000 euros (CJA, art. [R. 222-13](#)), sont jugés par un magistrat du tribunal administratif statuant seul. Les litiges individuels de fonction publique sont susceptibles d'un appel (CJA, art. [R. 821-1](#)).

Exemple

La décision par laquelle le ministre chargé de la santé autorise un établissement de santé à porter, pour certaines catégories de personnel et pour une certaine durée, le nombre d'heures supplémentaires au-delà des bornes horaires fixées par le cycle de travail, est dépourvue de caractère général et impersonnel et n'a pas, par elle-même, pour objet l'organisation du service public : elle ne revêt pas un caractère réglementaire (CE, 19 févr. 2021, Synd. CGT du personnel de l'hôpital Beaujon).

§6 : Limitation de l'effet rétroactif de l'annulation

Les effets susvisés de l'annulation d'une éviction illégale (reconstitution de la carrière...) sont la conséquence de la rétroactivité de l'annulation contentieuse de la décision, qui est censée n'avoir juridiquement jamais existé. Cependant, dans certains cas, la rétroactivité de l'annulation risque d'entraîner des difficultés encore plus graves que le maintien de certains des actes induits par l'éviction illégale.

Exemple

C'est pourquoi, dans un intéressant arrêt d'application de sa jurisprudence « AC ! et autres », le Conseil d'Etat a précisé que l'irrégularité de la nomination d'un magistrat est de nature à entraîner la nullité des jugements et procédures auxquels il a concouru ; compte tenu de la nature du motif d'annulation retenu (rupture de l'égalité) et alors qu'aucun autre moyen n'est de nature à justifier l'annulation prononcée par la présente décision, l'annulation rétroactive de la nomination porterait, eu égard à la nature et à la durée des fonctions qu'il a exercées en qualité de procureur de la République, une atteinte manifestement excessive au fonctionnement du service public de la justice ; dès lors, il y a lieu, de ne prononcer l'annulation de la nomination qu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de la décision (CE, 12 décembre 2007, M. Sire ; CE, 1^{er} juin 2012, Fédération des syndicats généraux de l'éducation nationale et de la recherche publique).

Les conséquences de l'illégalité de nominations se précisent, dans la lignée de l'arrêt « Sire » de 2007, toujours concernant les magistrats judiciaires :

Exemple

le Conseil d'Etat a ainsi précisé dans une affaire médiatisée, qu'« eu égard à l'intérêt général qui s'attache à l'autorité des décisions de justice auxquelles les deux magistrats intéressés par l'annulation contentieuse de la nomination de l'un d'eux, ont concouru respectivement en qualité d'avocat général près la Cour de cassation et de procureur général près la cour d'appel (de Riom) et, d'autre part, à la nature du motif d'annulation retenu (vice relatif à l'avis du CSM), et alors qu'aucun autre moyen n'est de nature à justifier les annulations prononcées par la présente décision, l'annulation rétroactive des nominations porterait une atteinte manifestement excessive au fonctionnement du service public de la justice ; dès lors, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de ne prononcer l'annulation de ces nominations qu'à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de la décision » (CE, 30 décembre 2010, M. Robert, n° [329513](#)).

§7 : Référé et injonction

L'agent qui considère qu'il fait l'objet d'une éviction illégale a tout intérêt à présenter un référé suspension.

Exemple

Ainsi, le Conseil d'Etat, en tant que juge des référés sur le fondement de l'article [L. 521-1](#) du Code de justice administrative, a suspendu certains des effets les plus dommageables d'une sanction de radiation des cadres, à savoir la privation de rémunération et l'obligation de libérer le logement de fonction occupé (CE, 29 avril 2010, M. Matelly, n° [338462](#)).

Il appartient à l'administration qui rompt un contrat d'établir, ou au moins d'alléguer, qu'elle n'était pas en mesure de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent à celui de son contrat initial, correspondant au cadre d'emploi occupé ; à défaut, elle ne satisfait pas aux obligations qui lui incombent, sans qu'elle puisse utilement invoquer la circonstance que la décision de suspendre le contrat a été prise en application d'une ordonnance du juge des référés (CE, 27 octobre 2010, M. A., n° [321469](#)).

Enfin, en vertu de l'article [L. 911-1-1](#) du Code de justice administrative : « Lorsqu'il est fait application de l'article L. 911-1, la juridiction peut prescrire de réintégrer toute personne ayant fait l'objet d'un licenciement, d'un non-renouvellement de son contrat ou d'une révocation en méconnaissance du deuxième alinéa de l'article L. 4122-4 du code de la défense, du deuxième alinéa de l'article L. 1132-3-3 du code du travail ou du deuxième alinéa de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, y compris lorsque cette personne était liée par une relation à durée déterminée avec la personne morale de droit public ou l'organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public ». Ce dispositif concerne la protection des lanceurs d'alerte.

§8 : Charge de la preuve

Le Conseil d'Etat applique sa jurisprudence "Perreux", dans le contentieux de la fonction publique.

Exemple

À l'occasion d'un litige relatif à un refus de réintégration à l'issue d'une disponibilité, il a décidé que si le juge administratif « *peut écarter des allégations qu'il jugerait insuffisamment étayées, il ne saurait exiger de l'auteur du recours que ce dernier apporte la preuve des faits qu'il avance ; que, le cas échéant, il revient au juge, avant de se prononcer sur une requête assortie d'allégations sérieuses non démenties par les éléments produits par l'administration en défense, de mettre en œuvre ses pouvoirs généraux d'instruction des requêtes et de prendre toutes mesures propres à lui procurer, par les voies de droit, les éléments de nature à lui permettre de former sa conviction, en particulier en exigeant de l'administration compétente la production de tout document susceptible de permettre de vérifier les allégations du demandeur* » (CE, 26 novembre 2012, Mme Cordière, n° [354108](#)).

Par ailleurs, l'employeur public a une obligation de loyauté envers ses agents ; qui n'est pas violée par le recours à un détective privé pour établir la faute d'un agent (CE, sect., 16 juillet 2014, M. Ganem, n° [355201](#)).