

Comment gérer un fonctionnaire qui refuse de cesser son activité après avoir atteint la limite d'âge ?

Dans la fonction publique territoriale, la gestion de la fin de carrière des fonctionnaires constitue un enjeu important pour les directions des ressources humaines. L'atteinte de la limite d'âge entraîne normalement la cessation des fonctions et l'ouverture des droits à pension. Dans la grande majorité des situations, cette transition se déroule sans difficulté particulière et s'inscrit dans le processus normal de départ à la retraite.

Cependant, certaines collectivités territoriales peuvent être confrontées à des situations plus délicates. Il arrive en effet qu'un agent, malgré l'atteinte de la limite d'âge et la décision de radiation des cadres, refuse de cesser son activité et continue parfois à se présenter dans les services. Ce type de situation peut susciter des interrogations légitimes pour les responsables des ressources humaines : comment sécuriser juridiquement la décision de départ ? Le refus de signature de l'agent a-t-il une incidence sur la validité de la décision administrative ? Quelles démarches doivent être engagées auprès de la CNRACL ?

Le cadre juridique applicable est en réalité relativement clair. Encore faut-il que les collectivités territoriales en maîtrisent les mécanismes afin de sécuriser leurs décisions et d'éviter toute difficulté contentieuse. Le présent article propose ainsi une analyse juridique et opérationnelle destinée aux responsables RH territoriaux confrontés à ce type de situation.

La limite d'âge dans la fonction publique territoriale : un mécanisme statutaire automatique (CGFP et loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge)

Dans la fonction publique territoriale, la limite d'âge constitue un mécanisme statutaire qui met fin à la relation de travail entre le fonctionnaire et son employeur public. Lorsqu'un agent atteint la limite d'âge applicable à son cadre d'emplois, il cesse ses fonctions de plein droit. L'autorité territoriale prononce alors sa radiation des cadres, laquelle marque juridiquement la fin de la relation statutaire et ouvre droit à la liquidation de la pension de retraite. Il est essentiel de rappeler que la radiation des cadres pour limite d'âge ne constitue ni une sanction disciplinaire ni un licenciement. Elle résulte directement de l'application des dispositions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique. Cette situation s'impose donc aussi bien à l'administration qu'à l'agent.

En pratique, l'autorité territoriale formalise cette situation par un arrêté de radiation des cadres qui fixe la date de cessation des fonctions. Cet acte administratif constitue la décision juridique qui met fin à la relation statutaire. Pour les directions des ressources humaines, ce principe est fondamental : la cessation d'activité ne dépend pas de la volonté de l'agent. Elle découle directement de l'atteinte de la limite d'âge prévue par les textes.

La prolongation d'activité : une faculté et non un droit pour l'agent

La réglementation prévoit la possibilité pour un fonctionnaire de demander une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge, pouvant aller jusqu'à soixante-dix ans. Toutefois, ce maintien en activité ne constitue pas un droit pour l'agent. Il est subordonné à plusieurs conditions : l'agent doit formuler une demande expresse, être reconnu physiquement apte à poursuivre ses fonctions et obtenir l'accord de l'autorité territoriale.

L'employeur public dispose ainsi d'un véritable pouvoir d'appréciation pour accepter ou refuser cette prolongation. Dans la pratique des collectivités territoriales, la décision peut être fondée sur des considérations liées à l'intérêt du service, à l'organisation des équipes ou encore à la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La jurisprudence administrative rappelle de manière constante que l'administration n'est pas tenue d'accorder cette prolongation dès lors que sa décision repose sur des motifs liés au bon fonctionnement du service. Dans ces conditions, un fonctionnaire territorial ne peut juridiquement exiger d'être maintenu en activité jusqu'à soixante-dix ans : la décision relève exclusivement de l'autorité territoriale.

La sécurisation de la procédure administrative par la collectivité

Lorsqu'un agent refuse de cesser son activité, la première démarche pour la direction des ressources humaines consiste à vérifier que la procédure administrative a été correctement sécurisée. La collectivité doit être en mesure de démontrer que la décision de refus de prolongation a été formalisée et portée à la connaissance de l'agent.

La radiation des cadres doit ensuite être prononcée par arrêté de l'autorité territoriale. Cet arrêté fixe la date de cessation des fonctions et constitue la base juridique permettant de mettre fin à la relation statutaire.

La décision doit être notifiée à l'agent afin qu'il en ait officiellement connaissance. Cette notification peut être réalisée en main propre contre signature ou par courrier recommandé avec accusé de réception. L'objectif est de permettre à la collectivité de conserver une preuve certaine de la notification de la décision administrative.

La traçabilité des décisions administratives constitue un élément essentiel pour sécuriser la situation de la collectivité, notamment en cas de contestation devant le juge administratif.

Le refus de signature de l'agent : une difficulté fréquente mais sans effet juridique

Dans certaines situations conflictuelles, il arrive que l'agent refuse de signer l'arrêté de radiation des cadres lors de sa notification. Ce refus peut susciter des interrogations au sein des services RH quant à la validité de la décision administrative.

En droit administratif, la signature de l'agent ne constitue cependant qu'un accusé de réception attestant que la décision lui a été présentée. Elle ne conditionne en aucun cas la validité juridique de la décision.

Ainsi, le refus de signature de l'agent ne remet pas en cause la légalité de la radiation des cadres. Il est simplement recommandé de mentionner sur le document que l'agent a refusé de signer la notification ou de procéder à une notification par courrier recommandé.

La collectivité conserve ainsi la preuve que la décision a bien été portée à la connaissance de l'intéressé.

Dans ces conditions, la décision de radiation produit pleinement ses effets à la date fixée par l'arrêté, même en l'absence de signature de l'agent.

Les conséquences statutaires de la radiation des cadres

À compter de la date de radiation des cadres, l'agent perd sa qualité de fonctionnaire territorial. La relation statutaire qui le liait à la collectivité prend fin et il ne peut plus exercer ses fonctions au sein de l'administration ni être maintenu dans les effectifs.

Cette situation entraîne également des conséquences très concrètes pour l'organisation administrative de la collectivité. Les services RH doivent interrompre la paie de l'agent à la date de radiation, clôturer son dossier administratif et engager les démarches nécessaires auprès de la CNRACL pour la liquidation de la pension.

Sur le plan organisationnel, il convient également d'anticiper la désactivation des accès informatiques professionnels, la restitution du matériel mis à disposition par la collectivité et la réorganisation du service afin d'assurer la continuité de l'activité. Dans certaines situations, il peut être opportun d'adresser à l'agent un courrier explicatif rappelant la date de radiation, les conséquences statutaires de cette décision et les voies de recours dont il dispose.

Le traitement du dossier retraite et le rôle de la CNRACL

L'atteinte de la limite d'âge entraîne normalement la liquidation des droits à pension auprès de la CNRACL pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à ce régime. Toutefois, certains agents refusent de signer les documents nécessaires à la constitution de leur dossier de retraite.

Ce refus ne bloque pas juridiquement la procédure. L'employeur public peut transmettre le dossier à la CNRACL en indiquant que l'agent refuse de signer la demande de pension. La caisse de retraite peut alors instruire le dossier sur la base de la situation statutaire de l'agent, de l'arrêté de radiation des cadres et des éléments administratifs transmis par la collectivité.

Pour les services RH, il est donc essentiel de transmettre l'ensemble des pièces nécessaires à la CNRACL et de conserver la trace des échanges avec l'agent.

Comment réagir si l'agent persiste à se présenter dans les services ?

Dans les situations les plus sensibles, il arrive que l'agent continue à se présenter dans les services malgré sa radiation des cadres. Cette situation peut créer une forme de malaise au sein des équipes et nécessiter une intervention de la direction.

La collectivité doit alors rappeler clairement à l'agent que la relation statutaire a pris fin et qu'il ne peut plus exercer d'activité professionnelle au sein de l'administration. La gestion de ces situations repose le plus souvent sur le dialogue et sur le rappel du cadre juridique applicable.

Il convient également d'informer l'agent que s'il conteste la décision de refus de prolongation ou la décision de radiation des cadres, il peut exercer un recours devant le tribunal administratif. Le juge administratif sera alors chargé d'apprécier la légalité de la décision prise par la collectivité.

Conclusion : sécuriser la procédure et accompagner humainement la fin de carrière

Il peut également être utile, dans une logique de gestion prévisionnelle des ressources humaines, d'anticiper ces situations en identifiant plusieurs années à l'avance les agents approchant de la limite d'âge. L'intégration de cette thématique dans les entretiens professionnels ou dans les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet souvent d'accompagner plus sereinement la transition vers la retraite et d'éviter les situations de tension au moment du départ effectif de l'agent.

La situation d'un fonctionnaire territorial qui refuse de cesser son activité malgré l'atteinte de la limite d'âge peut apparaître déstabilisante pour les directions des ressources humaines. Pourtant, le cadre juridique applicable demeure relativement clair. La limite d'âge entraîne la cessation automatique des fonctions et la radiation des cadres, sauf décision expresse de prolongation d'activité.

Pour les responsables RH territoriaux, l'enjeu principal consiste à sécuriser la procédure administrative, à formaliser clairement les décisions prises et à conserver la preuve des notifications adressées à l'agent. Une gestion anticipée de la fin de carrière et un dialogue transparent avec l'agent permettent souvent d'éviter les situations de blocage.

Dans tous les cas, lorsque les décisions sont juridiquement fondées et correctement notifiées, l'agent ne peut pas légalement se maintenir en fonctions au sein de la collectivité.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information