SAFPT INFO

Prolongation d'activité après 68 ans : un fonctionnaire peut-il contester le refus de son administration ?

Retraite, limite d'âge, intérêt du service et difficultés financières : les précautions juridiques que doivent connaître les DRH et employeurs territoriaux.

Tribunal administratif de Toulouse | Ordonnance du 2 septembre 2026 | N° 2607072

Un fonctionnaire déjà autorisé à travailler jusqu'à 68 ans peut-il imposer à son administration une nouvelle prolongation d'activité pour améliorer sa retraite ou préserver ses chances de promotion ?
Dans une ordonnance du 2 septembre 2026, le tribunal administratif de Toulouse rejette la demande de suspension d'un refus de prolongation d'activité. Cette affaire rappelle que les différents dispositifs de maintien en fonctions ne répondent pas aux mêmes conditions et que la contestation d'un refus doit respecter des exigences contentieuses précises.

SOMMAIRE DE L'ANALYSE

1. Les faits : un fonctionnaire souhaite rester en activité
2. Ce que prévoit le Code général de la fonction publique
3. Pourquoi le juge rejette la demande
4. Quelle portée pour les employeurs territoriaux ?
5. Les vérifications RH à effectuer
6. Ce qu'il faut retenir
7. Votre dossier RH ne s'arrête pas ici

1. Les faits : un fonctionnaire souhaite rester en activité

Un fonctionnaire avait sollicité, en février 2025, le maintien en activité jusqu'à 70 ans sur le fondement de l'article L. 556-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), ou une prolongation d'activité relevant d'un autre dispositif.
Il avait finalement été autorisé à poursuivre son activité jusqu'au **22 décembre 2026, date correspondant à ses 68 ans.**

Souhaitant prolonger davantage son activité, l'intéressé présente de nouvelles demandes en janvier puis en juin 2026. L'administration refuse, estimant que ni l'intérêt du service ni les conditions d'exercice de ses missions ne justifient une deuxième prolongation.
L'agent saisit le juge des référés afin d'obtenir la suspension du refus du 25 août 2026. Il demande également à pouvoir présenter sa candidature à une promotion avant son départ à la retraite.

Des arguments essentiellement financiers

Pour démontrer l'urgence, le fonctionnaire indique notamment :

- que sa pension prévisionnelle s'élèverait à 1 787 euros mensuels, soit 54 % de son traitement ;
- qu'il verse 620 euros de pension alimentaire à sa fille poursuivant des études ;
- qu'il contribue à hauteur de 400 euros par mois aux besoins de sa mère âgée ;
- que son départ compromettrait une possibilité de candidature à une promotion.

Selon lui, ces circonstances justifient l'intervention du juge en urgence.

2. Ce que prévoit le Code général de la fonction publique

La première difficulté juridique tient à la coexistence de plusieurs mécanismes permettant, dans certaines circonstances, de poursuivre une activité au-delà de la limite d'âge normalement applicable.
Il est indispensable de distinguer ces dispositifs avant d'examiner une demande.

Le maintien en activité jusqu'à 70 ans

L'article L. 556-1 du CGFP prévoit notamment, pour les fonctionnaires relevant de son champ d'application, une possibilité de maintien en fonctions jusqu'à 70 ans, sur autorisation.
Ce dispositif possède ses propres conditions. Il ne doit pas être confondu avec la prolongation d'activité destinée aux fonctionnaires qui ne disposent pas de la durée de services liquidables requise.

La prolongation pour carrière incomplète

L'article L. 556-5 du CGFP permet à un fonctionnaire dont la durée des services liquidables est insuffisante de demander une prolongation d'activité lorsqu'il atteint la limite d'âge applicable.
Cette possibilité est notamment subordonnée à **l'intérêt du service et à l'aptitude physique de l'agent.**
La prolongation est limitée par la durée de services liquidables requise et ne peut excéder dix trimestres. Les services accomplis dans ce cadre sont pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension, dans les conditions prévues par les textes.

Point de vigilance juridique

L'intérêt du service ne constitue pas un critère universel permettant de refuser indistinctement toutes les demandes de maintien ou de prolongation d'activité. La collectivité doit d'abord identifier le fondement juridique invoqué, vérifier ses conditions d'application et examiner la situation individuelle de l'agent.

3. Pourquoi le juge rejette la demande

Une urgence insuffisamment caractérisée

Pour obtenir la suspension d'une décision administrative sur le fondement de l'article L. 521-1 du Code de justice administrative, le requérant doit notamment démontrer une situation d'urgence.
En l'espèce, le juge considère que les éléments financiers présentés par l'agent, alors qu'il a déjà été autorisé à poursuivre son activité jusqu'à 68 ans, ne suffisent pas à justifier l'urgence invoquée.
Cette appréciation est circonstanciée : elle ne signifie pas que des difficultés financières ne pourraient jamais contribuer à caractériser une urgence dans une autre affaire.

L'absence de doute sérieux sur la légalité du refus

Le juge relève également qu'aucun des moyens invoqués par le fonctionnaire n'est de nature à faire naître, en l'état de l'instruction, un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée.
Il prend notamment en considération les motifs opposés par l'administration, qui avait estimé que l'intérêt du service et les conditions d'exercice des missions ne justifiaient pas une nouvelle prolongation.

Une difficulté procédurale supplémentaire

Le fonctionnaire n'avait pas joint à sa demande de référé-suspension la copie d'une requête au fond et n'établissait pas davantage avoir demandé l'annulation de la décision contestée.
Le juge constate ainsi une irrecevabilité supplémentaire, au regard notamment de l'article R. 522-1 du Code de justice administrative.

La solution retenue

Par ordonnance du 2 septembre 2026, le tribunal administratif de Toulouse rejette la demande de suspension. Il estime que les conditions d'urgence et de doute sérieux ne sont pas satisfaites et relève également l'irrégularité procédurale de la demande.
Il convient de rappeler qu'il s'agit d'une **ordonnance de référé et non d'un jugement au fond**. Elle ne doit donc pas être présentée comme consacrant une liberté générale de refus pour les employeurs publics.

4. Quelle portée pour les employeurs territoriaux ?

L'affaire concerne un fonctionnaire relevant de l'administration de l'État. Elle présente néanmoins un intérêt pour les collectivités territoriales, en raison du champ d'application des dispositions du CGFP relatives aux limites d'âge et aux prolongations d'activité.
Les services RH doivent notamment retenir trois enseignements.

Ne pas confondre les dispositifs

Une demande de maintien en activité jusqu'à 70 ans et une demande de prolongation pour carrière incomplète ne relèvent pas nécessairement des mêmes critères. Cette distinction conditionne la légalité de la réponse.

Individualiser l'examen de chaque demande

La collectivité doit tenir compte du cadre d'emplois, de la limite d'âge applicable, de la carrière de l'agent, du fondement sollicité, des éventuelles conditions d'aptitude et des nécessités du service lorsqu'elles constituent un critère légal.

Sécuriser la décision et son calendrier

Les demandes de prolongation doivent être traitées suffisamment tôt pour permettre une décision juridiquement fondée, sa notification régulière et, en cas de refus, l'organisation du départ de l'agent.

5. Les vérifications RH à effectuer avant de répondre

Pour un DRH territorial, la sécurisation d'une prolongation d'activité commence bien avant la rédaction de la décision administrative.

Vérification	Action concrète du service RH
Situation statutaire	Identifier le cadre d'emplois, la catégorie et la limite d'âge applicable.
Fondement juridique	Déterminer le dispositif de recul, de maintien ou de prolongation demandé.
Situation retraite	Vérifier la durée des services liquidables lorsque le texte l'exige.
Conditions spécifiques	Examiner l'intérêt du service, l'aptitude ou les autres critères effectivement applicables.
Décision administrative	Formaliser la décision, respecter les obligations de motivation applicables et conserver les justificatifs.
Départ à la retraite	Anticiper les formalités de radiation des cadres et de liquidation de la pension.

Cette méthode permet de limiter les risques de refus insuffisamment justifié, d'erreur de fondement légal ou de mauvaise anticipation des conséquences financières et statutaires du départ.

6. Ce qu'il faut retenir

L'ordonnance du tribunal administratif de Toulouse rappelle qu'une demande de prolongation d'activité doit être appréciée au regard du dispositif légal applicable et que sa contestation en urgence suppose de satisfaire aux conditions du référé-suspension.

Pour les collectivités territoriales, la principale difficulté ne consiste pas seulement à décider si un agent peut poursuivre son activité, mais à **identifier le régime juridique pertinent, instruire correctement la demande et anticiper les conséquences sur la carrière et la retraite.**

Une approche préventive, documentée et individualisée demeure la meilleure réponse aux risques juridiques et aux tensions humaines que peut générer une fin de carrière.

BIBLIOTHÈQUE PROFESSIONNELLE RH FPT
Votre dossier RH ne s'arrête pas ici
Vous devez traiter une demande de prolongation d'activité, gérer un désaccord sur le départ à la retraite ou mesurer les conséquences sur les droits à pension ?

ÉTAPE 1 · IDENTIFIER LE DISPOSITIF APPLICABLE
Report de l'âge de la retraite des médecins territoriaux : quelles sont les règles applicables ?
Un éclairage sur les différents mécanismes permettant de poursuivre l'activité au-delà de la limite d'âge, à partir du cas particulier des médecins territoriaux.

ÉTAPE 2 · GÉRER LE DÉSACCORD AVEC L'AGENT
Comment gérer un fonctionnaire qui refuse de cesser son activité après avoir atteint la limite d'âge ?
Radiation des cadres, refus de signature, notification et démarches auprès de la CNRACL : les précautions à connaître lorsqu'une fin de carrière devient conflictuelle.

ÉTAPE 3 · VÉRIFIER LES DROITS À PENSION
Calcul de la pension de retraite d'une fonctionnaire ayant poursuivi son activité après la limite d'âge
Une analyse de jurisprudence pour comprendre les enjeux liés à la prise en compte des périodes de prolongation dans le calcul des droits à pension.

Trois situations professionnelles complémentaires, un même objectif : sécuriser la gestion des fins de carrière dans la fonction publique territoriale.

Référence juridique
Tribunal administratif de Toulouse, ordonnance du 2 septembre 2026, n° 2607072.

Tribunal Administratif de Toulouse 2 septembre 2026 n° 2607072

WWW.SAFPT.ORG Libre-Autonome-Indépendant
Droits Obligation Défense Information