



LUCIE LEFÉBURE,
avocate,
cabinet Seban et associés

Définition

La limite d'âge correspond au seuil au-delà duquel l'agent ne peut, en principe, être maintenu en activité. Elle entraîne de plein droit une rupture du lien avec le service.

Catégorie active

Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, par exemple, les policiers municipaux, les sapeurs-pompiers.

Catégorie sédentaire

La catégorie sédentaire se définit en opposition à celle de la catégorie active : tout emploi qui n'est pas classé en catégorie active est un emploi de catégorie sédentaire.

de la fonction publique. Ce recul bénéficie également aux agents contractuels, à l'exception du recul prévu en cas d'enfant mort pour la France. En revanche, le recul de la limite d'âge ne peut être accordé aux agents contractuels que dans la limite de la durée d'engagement restant à courir.

S'agissant de la date à laquelle doit être formulée cette demande, le juge administratif est venu préciser que l'agent doit impérativement en demander le bénéfice avant d'avoir atteint la limite d'âge (1).

PROLONGATION D'ACTIVITÉ POUR CARRIÈRE INCOMPLÈTE

Il ne s'agit pas, en réalité, d'un report de la limite d'âge, mais d'une prolongation d'activité. Elle n'est ouverte qu'aux agents dont la durée d'assurance, tous régimes confondus, est inférieure à celle permettant de percevoir une pension à taux plein. Ces agents peuvent, sur leur demande, être maintenus en activité sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique.

En outre, pour les agents contractuels, le maintien en activité ne peut être accordé que dans la limite de la durée d'engagement restant à courir (2). Toutefois, cette prolongation ne peut excéder dix trimestres

et ne peut surtout perdurer lorsque l'agent atteint la durée d'assurance permettant, au régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales pour les fonctionnaires et au régime de la caisse de retraite de la Sécurité sociale pour les agents contractuels, de prétendre à une pension au taux plein.

S'agissant du délai dans lequel cette prolongation

doit être sollicitée, une réponse ministérielle a précisé que la demande devait être déposée à l'employeur au plus tard six mois avant la survenance de la limite d'âge, ce dernier devant se prononcer sur cette demande au plus tard trois mois avant cette même date (3).

MAINTIEN EN FONCTIONS JUSQU'À 70 ANS

Depuis le 14 juin 2023, le fonctionnaire occupant un emploi en catégorie sédentaire et auquel s'applique la limite d'âge de 67 ans,

Fonction publique

La limite d'âge, une date à anticiper pour l'employeur et l'agent



Si on s'intéresse souvent à l'âge auquel l'agent public peut faire valoir ses droits à la retraite, la notion de limite d'âge est souvent plus méconnue.

Pourtant, sa survenance a des répercussions immédiates sur la situation de l'agent. L'employeur public doit, dès lors, rester vigilant quant à son calcul afin d'en tirer toutes les conséquences.

NOTION DE LIMITE D'ÂGE : JUSQU'À QUEL ÂGE UN AGENT PEUT-IL TRAVAILLER ?

La limite d'âge varie en fonction de la catégorie de l'agent : s'il relève de la catégorie sédentaire ou active.

Pour les fonctionnaires, elle est déterminée par l'article L.556-1 du code général de la fonction publique. Elle est fixée aujourd'hui à 67 ans pour les emplois ne relevant pas de la catégorie active.

S'agissant des agents contractuels, elle est fixée par l'article L.556-11 du même code, qui prévoit que « sous réserve des

exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales, la limite d'âge des agents contractuels est fixée à 67 ans ».

Il convient cependant de prêter une attention particulière aux dispositions transitoires qui peuvent s'appliquer en fonction de la date de naissance de l'agent ou de certaines catégories d'emploi (catégorie active, filière médicosociale...). Et l'agent peut toutefois prétendre, de droit ou à l'appréciation de l'administration selon les cas, à un recul de la limite d'âge ou à une prolongation d'activité au-delà de cette limite.

RECU DE LA LIMITE D'ÂGE POUR CHARGES FAMILIALES

Les fonctionnaires territoriaux peuvent solliciter, à titre personnel, le recul de la limite d'âge pour charges familiales prévu aux articles L.556-2 à L.556-4 du code général

À NOTER

Les fonctionnaires territoriaux peuvent solliciter, à titre personnel, le recul de la limite d'âge pour charges familiales. Ce recul bénéficie également aux agents contractuels.

ou une limite d'âge égale ou supérieure, peut être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de 70 ans (4). Les agents contractuels peuvent également être autorisés à exercer leurs fonctions jusqu'à 70 ans (5).

Toutefois, ce maintien en fonctions ne peut intervenir que sur autorisation de l'employeur, lequel peut le refuser pour un motif tiré de l'intérêt du service. A titre d'exemple, l'employeur peut régulièrement refuser ce maintien en activité en raison de l'objectif de l'administration tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents (6).

Enfin, il faut préciser que le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, des prolongations d'activité et des reculs de limite d'âge énumérés ci-dessus, ne peut conduire l'agent à être maintenu en fonctions au-delà de 70 ans (7).

EFFETS DE LA LIMITE D'ÂGE : UNE RUPTURE DU LIEN AVEC LE SERVICE

La survenance de la limite d'âge des agents publics entraîne de plein droit, sans préavis ni aucune procédure préalable, la rupture du lien de ces agents avec le service (8). L'agent est donc ainsi censé cesser immédiatement de travailler.

Cette rupture de plein droit a des conséquences aussi bien sur le droit à rémunération de l'agent que sur la régularité des actes pris à son égard.

SUR L'ABSENCE DE DROIT À RÉMUNÉRATION MALGRÉ LE SERVICE FAIT

Le principal effet de cette rupture de plein droit est que la personne ne peut plus être considérée comme un agent public (9) et qu'elle ne peut donc plus exercer ses fonctions.

Dès lors, il ne peut se prévaloir des dispositions de l'article L.712-1 du code général de la fonction publique, au terme duquel le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération. En effet, le juge administratif considère qu'en égard à la rupture de tout lien entre l'agent et le service,

les services qui seraient accomplis par l'agent au-delà de cette limite ne peuvent ouvrir droit au versement de la rémunération attachée à la qualité d'agent public, et ce, même en cas de service fait (10).

Il a ainsi été jugé que « la survenance de la limite d'âge entraîne, de plein droit, la rupture du lien entre la commune et l'agent; qu'ainsi, les services accomplis par cet agent au-delà de cette limite ne peuvent ouvrir droit au versement de la rémunération servie aux agents de la commune en activité » (11).

SUR LES DÉCISIONS INDIVIDUELLES PRISES À L'ÉGARD DES AGENTS

La rupture de plein droit du lien des agents avec le service lors de la survenance de la limite d'âge a également des conséquences sur toute décision administrative individuelle prise après cette date.

En effet, il découle de cette rupture de plein droit que « les décisions administratives individuelles prises en méconnaissance de la situation née de la rupture de ce lien sont entachées d'un vice tel qu'elles doivent être regardées comme nulles et non avenues » (12).

Autrement posée, l'illégalité est tellement grave que ces décisions sont considérées comme n'ayant jamais existé. Deux conséquences majeures en ressortent: d'une part, le constat de leur inexistence peut intervenir à tout moment, sans qu'aucun délai ne puisse être opposé, et d'autre part, elles ne peuvent faire naître un quelconque droit au profit des intéressés.

Il en va ainsi, par exemple, du contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge. Ce contrat ne peut pas davantage faire naître de droits à son profit et doit être également déclaré nul et non avenue (13).

Il en est également de même d'une mesure de prolongation d'activité ou de maintien en fonctions prononcée après la survenance de la limite d'âge.

In fine, après la survenance de la limite d'âge, l'agent ne peut en aucun cas être maintenu en fonction. Et si l'employeur n'a



La rupture de plein droit du lien des agents avec le service lors de la survenance de la limite d'âge a également des conséquences sur toute décision administrative individuelle prise après cette date.

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
- Code général de la fonction publique, art. L.556-1 à L.556-13.

pas programmé d'alerte spécifique, l'agent va continuer de travailler sans avoir aucun droit à rémunération...

C'est pourquoi l'employeur public doit rester prudent et être attentif à l'âge des agents, afin de pouvoir anticiper la date à laquelle ses fonctions prendront fin de plein droit.

De même, l'agent qui souhaite être maintenu en fonction au-delà de sa limite d'âge doit réaliser les demandes en ce sens auprès de son employeur avant d'avoir atteint sa limite d'âge, sa situation ne pouvant être régularisée après cette date. ●

- (1) CE, 5 décembre 2011, req. n° 338688.
- (2) Code général de la fonction publique (CGFP), art. L.556-5; décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003, art. 2.
- (3) Rép. min. à la question écrite n° 22007 de Cyril Pellevat, JO du Sénat du 6 octobre 2016.
- (4) CGFP, art. L.556-1.
- (5) CGFP, art. L.556-11.
- (6) CE, 11 avril 2024, req. n° 489202.
- (7) CGFP, art. L.556-1.
- (8) CE, 8 novembre 2000, req. n° 209322.
- (9) CE, 8 novembre 2000, req. n° 209322.
- (10) CE, 22 mars 1999, req. n° 191393; CAA de Marseille, 4 janvier 2005, req. n° 00MA02558.
- (11) CAA de Marseille, 4 janvier 2005, req. n° 00MA02558.
- (12) CE, 8 novembre 2000, req. n° 209322.
- (13) CAA de Marseille, 23 janvier 2020, req. n° 18MA05445.