MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Juin 2023

Foire aux questions
Maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans

1. Les dispositions issues de la LFRSS 2023

➢ Pour les fonctionnaires - Article L. 556-1 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 deuxième 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.

Toutefois, le fonctionnaire occupant un emploi qui ne relève pas de la catégorie active et auquel s'applique la limite d'âge mentionnée au 1° du présent article ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de soixante-dix ans.

Le refus d'autorisation est motivé.

Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, des prolongations d'activité et des reculs de limite d'âge prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 ne peut conduire le fonctionnaire à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans. »

➢ Pour les contractuels - Article L. 556-11 CGFP

« Sous réserve des exceptions légalement prévues par des dispositions spéciales, la limite d'âge des agents contractuels est fixée à soixante-sept ans.

Toutefois, l'agent contractuel occupant un emploi auquel s'applique la limite d'âge mentionnée au premier alinéa ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans.

Le refus d'autorisation est motivé.

Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions et des reculs de limite d'âge prévus à l'article L. 556-12 ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans. »

2. Les bénéficiaires

- **Le maintien en fonctions jusqu'à 70 ans est-il ouvert aux fonctionnaires actifs, super-actifs et militaires ?**

Non. Aux termes de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique, le nouveau dispositif n'est ouvert qu'aux fonctionnaires ayant une limite d'âge supérieure ou égale à 67 ans.

- **Les agents contractuels peuvent-ils bénéficier du maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans ?**

Oui. En application de l'article L. 556-8 du code général de la fonction publique, les contractuels bénéficient de ce dispositif.

3. Les conditions à remplir

- **Quelles sont les conditions pour bénéficier du maintien en fonctions ?**

Il n'existe qu'une seule condition : disposer d'une limite d'âge supérieure ou égale à 67 ans. Toutefois le fait de remplir cette condition ne crée pas un droit au maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans, l'employeur disposant de toute latitude pour accorder ou non ce maintien en fonctions.

4. L'autorisation de l'employeur

- **Le maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans est-il de droit pour l'agent qui le demande ?**

Non, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation de l'employeur.

- **Quels motifs peuvent justifier le refus de l'employeur d'accorder un maintien en fonctions ?**

Ni le législateur ni le pouvoir réglementaire n'ont prévu les motifs de refus de maintien en fonctions, afin de ne pas dresser de liste limitative qui ferait obstacle à ce que l'employeur puisse se fonder sur d'autres éléments pour refuser le bénéfice d'un maintien en fonctions.

Parmi les raisons qui peuvent fonder le refus, peuvent notamment être invoqués l'intérêt du service, l'aptitude physique (CE, 8 juin 2016, n° 393094), la manière de servir, voire la nécessité de privilégier le recrutement de jeunes agents sur le maintien en activité au-delà de la limite d'âge (CE, 21 septembre 2020, n° 425960, aux tables du recueil Lebon).

A cet égard, l'intérêt du service peut tout autant motiver une décision octroyant le maintien en fonctions qu'une décision rejetant la demande[1].

- **L'autorisation de maintien en fonctions peut-elle prévoir une date de fin antérieure à la date à laquelle l'agent atteindra l'âge de 70 ans ?**

Oui, que cela soit à la demande du fonctionnaire ou de l'employeur.

L'autorisation peut en outre ne couvrir qu'une période initiale de six mois ou un an, qui pourra ensuite être renouvelée par l'administration, sur demande du bénéficiaire.

Cette modalité pourrait par exemple être prévue dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

- **Le maintien en fonctions peut-il prévoir une échéance concomitante à celle du détachement dans un emploi ?**

Le maintien en fonctions peut être accordé jusqu'à la date de fin de détachement dans un emploi, quand elle existe (emplois fonctionnels notamment).

[1] Cf. sur un dispositif analogue, les motifs prévus par l'art. L. 952-10 du code de l'Education, 3ème alinéa.

- **Comment s'articule le maintien en fonctions jusqu'à 70 ans avec le dispositif spécifique de maintien en fonctions sur un emploi à la décision du Gouvernement ?**

En vertu de l'article L. 341-4 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires occupant, lorsqu'ils atteignent la limite d'âge qui leur est applicable, un emploi à la décision du Gouvernement peuvent être, à titre exceptionnel, dans l'intérêt du service et avec leur accord, maintenus dans cet emploi pour une durée maximale de deux ans, c'est-à-dire jusqu'à 69 ans dans le droit commun.

Pour les fonctionnaires occupant un des emplois supérieurs participant directement à la défense des intérêts fondamentaux de la Nation, ce maintien en emploi peut être prolongé d'un an supplémentaire.

Il peut être en outre mis fin à tout moment au maintien des intéressés dans leur emploi.

Ainsi, les fonctionnaires détachés sur ces emplois ne peuvent, pendant cette période de prolongation éventuelle, demander le bénéfice du maintien en fonctions. En revanche, lorsqu'ils cessent d'occuper un emploi à la décision du Gouvernement, ils peuvent demander au ministère dont ils relèvent au titre de leur corps d'appartenance le bénéfice de ce maintien.

5. Les conséquences du maintien en fonctions

- **Quelles sont les conséquences du maintien en fonctions sur le déroulement de carrière ?**

Le maintien en fonctions n'entrainant pas la radiation des cadres, le bénéficiaire poursuit sa carrière dans les conditions de droit commun.

- **Comment les services accomplis durant le maintien en fonctions sont pris en compte pour la pension ?**

Les services sont pris en compte pour la constitution et la liquidation de la pension dans les conditions de droit commun.

6. L'articulation entre le maintien en fonctions et les autres dispositifs de fin de carrière

- **Comment s'articule le maintien en fonctions avec les reculs de limite d'âge et les prolongations d'activité ?**

Alors que les prolongations d'activité ne peuvent être appliquées qu'après les reculs de limite d'âge, le maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans peut être demandé à tout moment. Ainsi l'agent peut le demander dès ses 67 ans, pendant la période de recul de limite d'âge, pendant la période de prolongation d'activité, à l'issue de chacune d'entre elle ou à l'issue des deux.

Toutefois, le bénéfice du maintien en fonctions ne permet plus ensuite de bénéficier des autres dispositifs (reculs de limite d'âge et prolongations d'activité).

- **Le maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans peut-il être mis en œuvre après les reculs de limite d'âge et prolongations d'activité ?**

Oui, sans que la mise en œuvre du maintien en fonctions permette au bénéficiaire de poursuivre son activité au-delà de 70 ans.

- **L'agent public peut-il bénéficier de la retraite progressive au cours de son maintien en fonctions ?**

Oui, s'il remplit les conditions pour bénéficier de la retraite progressive parmi lesquelles figurent l'autorisation d'exercer à temps partiel délivrée par l'employeur. Ainsi l'employeur reste seul décideur du bénéfice ou non de ces dispositifs.