

Le détachement d'office en cas de transfert d'activité

Le détachement d'office est un nouveau type de détachement commun aux trois fonctions publiques créé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (article 76).

Les conditions d'application de ce nouveau détachement sont déterminées par les articles L.441-1 à L.441-9 du code général de la fonction publique (CGFP) et par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

Sommaire

1. PRINCIPE DU DÉTACHEMENT D'OFFICE	2
2. PROCÉDURE A SUIVRE	2
2.1. Information du fonctionnaire avant la date effective du détachement	2
2.2. Communication de la proposition du contrat de travail	2
2.3. Contrôles déontologiques préalables de l'autorité territoriale sans demande du fonctionnaire	2
2.4. Mise en détachement	2
3. DURÉE DU DÉTACHEMENT	2
4. CARRIÈRE DU FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ	3
5. RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE DANS L'ORGANISME D'ACCUEIL	3
6. RENOUELEMENT DU DÉTACHEMENT D'OFFICE OU CONCLUSION D'UN NOUVEAU CONTRAT	3
6.1. Renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil	3
6.2. Nouveau contrat avec un autre organisme d'accueil	4
7. FIN DU DÉTACHEMENT D'OFFICE	4
7.1. Fin de détachement au terme du contrat	4
7.2. Fin de détachement avant le terme du contrat	4
7.2.1. En cas d'affectation dans un emploi vacant au sein d'une administration	4
7.2.2. En cas de nouveau détachement, de disponibilité ou de congé parental	4
7.2.3. En cas de radiation des cadres à sa demande à tout moment du détachement.....	5
7.2.4. En cas de licenciement prononcé par l'organisme d'accueil	5
7.2.5. En cas de rupture du contrat à l'initiative du fonctionnaire ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil	5

1. PRINCIPE DU DÉTACHEMENT D'OFFICE

Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC), des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil (*art. L.441-1 CGFP*).

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, si son emploi est susceptible d'être supprimé, des dispositions de l'article L.542-1 du CGFP et suivants (*art. 15-1 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

Les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office selon les mêmes conditions, auprès de cette personne morale de droit privé (*art. L.441-9 CGFP*).

2. PROCÉDURE A SUIVRE

2.1. Information du fonctionnaire avant la date effective du détachement

Au moins trois mois avant la date de son détachement, le fonctionnaire est informé par son administration d'origine, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil (*art. 15-1 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

L'agent ne peut pas s'opposer au placement en détachement d'office.

2.2. Communication de la proposition du contrat de travail

Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration d'origine communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil. La période d'essai est réputée accomplie (*art. 15-1 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

2.3. Contrôles déontologiques préalables de l'autorité territoriale sans demande du fonctionnaire

Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire (*art. 15-2 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*) :

- S'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années.
- Et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant pour les emplois dits sensibles, après avoir saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

L'autorité hiérarchique procède à ces diligences sans qu'il soit besoin qu'une demande en ce sens lui soit adressée par le fonctionnaire.

2.4. Mise en détachement

Le détachement d'office est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil (*art. 15 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

3. DURÉE DU DÉTACHEMENT

La durée du détachement correspond à la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil (*art. 15 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

Le détachement est prononcé sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée (art. L. 441-1 CGFP).

4. CARRIÈRE DU FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à l'avancement dans son cadre d'emplois d'origine.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois dont relève l'agent (art. L.441-3 CGFP).

Il est évalué annuellement par l'autorité territoriale, sur la base d'un rapport établi par le chef de service dont il relève au sein de l'organisme d'accueil.

5. RÉMUNÉRATION DU FONCTIONNAIRE DANS L'ORGANISME D'ACCUEIL

Le contrat de travail du fonctionnaire détaché d'office comprend une rémunération brute au moins égale à la rémunération qui lui était antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

Cette rémunération ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (art. L.441-2 CGFP).

Concrètement, la rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant soit (art. 15-4 décret n°86-68 du 13 janvier 1986) :

- À l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement
 - ⇒ Sont exclus de la rémunération brute versée au titre de l'année antérieure :
 - ⇒ Les indemnités représentatives de frais
 - ⇒ Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail
 - ⇒ Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique
 - ⇒ Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.
- À la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

6. RENOUELEMENT DU DÉTACHEMENT D'OFFICE OU CONCLUSION D'UN NOUVEAU CONTRAT

6.1. Renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil

Le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office en cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil (*art. L.441-6 CGFP*).

Le renouvellement du détachement d'office est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

En cas de renouvellement du contrat le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement, par l'administration **au plus tard trois mois** avant l'échéance de ce contrat (*art. 15-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

6.2. Nouveau contrat avec un autre organisme d'accueil

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou de droit public gérant un SPIC, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil (*art. L.441-5 CGFP*).

Le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration **au plus tard trois mois** avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération (*art. 15-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

7. FIN DU DÉTACHEMENT D'OFFICE

7.1. Fin de détachement au terme du contrat

Au terme du contrat et en l'absence de renouvellement de celui-ci ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte pour (*art. 15-6 décret n°86-68 du 13 janvier 1986*) :

- Sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article L.542-4 du CGFP ;
- OU, le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;
- OU sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine.

⇒ Dans ce dernier cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, une indemnité calculée dans les conditions mentionnées au 3° de l'article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

7.2. Fin de détachement avant le terme du contrat

Le détachement du fonctionnaire prend fin avant le terme initialement fixé, selon l'un des 5 cas suivants :

7.2.1. En cas d'affectation dans un emploi vacant au sein d'une administration

Le détachement d'office du fonctionnaire prend fin s'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration (*art. L.441-4 CGFP ; art. 15-5 1° décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

Il doit prévenir l'organisme d'accueil dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

7.2.2. En cas de nouveau détachement, de disponibilité ou de congé parental

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement d'office pour bénéficier *art. 15-5 2° décret n°86-68 du 13 janvier 1986*) :

- d'un nouveau détachement dans les cas prévus à l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier ;
- d'une disponibilité ;
- d'un congé parental.

7.2.3. En cas de radiation des cadres à sa demande à tout moment du détachement.

Le détachement d'office du fonctionnaire prend fin s'il est, sur sa demande, radié des *cadres (art. L.441-8 CGFP ; art. 15-5 3° décret n°86-68 du 13 janvier 1986)*.

Dans ce cas, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle, sont exclues :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation et à la mobilité géographique ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

7.2.4. En cas de licenciement prononcé par l'organisme d'accueil

Le détachement d'office du fonctionnaire prend fin s'il est licencié par l'organisme d'accueil (*art. 15-5 4° décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci.

Le licenciement prononcé à l'encontre du fonctionnaire n'ouvre pas droit à l'indemnisation prévue à l'article L.1234-9 du code du travail.

Le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article L.542-4 du CGFP.

7.2.5. En cas de rupture du contrat à l'initiative du fonctionnaire ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil

Le détachement d'office du fonctionnaire prend fin si le contrat à durée indéterminée sur lequel est détaché le fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé ne soit placé dans l'une des positions statutaires suivantes : nouveau détachement - disponibilité - congé parental (*art. 15-5 5° décret n°86-68 du 13 janvier 1986*).

Dans ce cas, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article L.542-4 du CGFP.

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (art. L.441-1 à L.441-9)
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé** :

⇒ **Nom de la fiche** = *Le détachement d'office en cas de transfert d'activité (DETOFF)*