

Fonctionnaires

Le détachement d'office

droits

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps, cadre d'emplois, ou emploi d'origine, mais qui continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Telle est la définition apportée au détachement dans chaque versant de la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière). Les mêmes textes précisent que le détachement est prononcé « sur la demande du fonctionnaire ». Toutefois, la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit deux cas où un fonctionnaire peut être détaché d'office. Il s'agit du cas où un fonctionnaire, faisant l'objet d'une suspension administrative, est placé dans cette position pour que l'agent puisse accomplir ses missions (A). Le second cas est celui où une administration décide de détacher d'office un fonctionnaire à l'occasion de l'externalisation d'une activité (B).

Le détachement d'office d'un fonctionnaire faisant l'objet d'une suspension administrative

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, modifiant l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, prévoit cette possibilité.

Ainsi, en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.

Si, à l'expiration de ce délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. Mais, s'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations

Un fonctionnaire peut être détaché d'office en cas de suspension administrative ou d'externalisation d'une activité. Quels sont alors ses droits ?

Edoardo MARQUÈS

du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis. À défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le détachement d'office de fonctionnaires dont les missions sont externalisées

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, a modifié l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983, précitée, afin d'introduire dans le statut cette seconde disposition relative au détachement d'office.

Elle prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale 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 (Cdi) auprès de l'organisme d'accueil. Il peut s'agir, par exemple, de la fabrication de repas scolaires confectionnés au sein d'une commune et transférée, dans le cadre d'une délégation de service public, à une entreprise privée. Pour ce faire, ce contrat liant la commune à l'entreprise doit expressément prévoir le transfert des personnels.

Ce contrat de travail doit comprendre une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine, et qui 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 Spic.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent. À noter qu'en droit de la fonction publique, le terme de « rémunération » englobe tous les éléments du revenu : traitement, primes, heures supplémentaires et, le cas échéant, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire (Nbi), garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa)...

Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration, encore faut-il qu'un emploi correspondant à son grade soit vacant.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un Spic, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du Cdi du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

En outre, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte :

- soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret (non encore publié) s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil ;

- soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché d'office et titulaire d'un Cdi est licencié, quel que soit le motif, par l'organisme d'accueil, y compris pour raison disciplinaire, il doit être réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Par ailleurs, à tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée ci-dessus.