

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Détachement d'office des fonctionnaires, mode d'emploi

Claire Boulland, Léna Jabre | Actu juridique | France | Textes officiels RH | TO parus au JO | Publié le 15/06/2020 | Mis à jour le 17/06/2020

Un décret daté du 11 juin livre le mode d'emploi du détachement d'office des fonctionnaires dont les activités sont externalisées. Si les élus sont sceptiques quant à son application dans la territoriale, les syndicats prédisent, eux, la privatisation du service public.



[1]

Les modalités du décret ^[2] sur le détachement d'office des fonctionnaires, tant décrié en début d'année, entrent en vigueur. La loi de transformation de la fonction publique ^[3] a modifié la rédaction de l'article 15 de la loi ^[4] sur les droits et obligations des fonctionnaires pour l'organisation du transfert d'un agent en cas d'externalisation de son activité.

Les employeurs territoriaux s'étaient majoritairement abstenus lors du premier examen du texte au Conseil commun de la fonction publique, pour finalement donner un avis favorable en janvier dernier, après l'inscription de précisions sur les garanties dont bénéficie le fonctionnaire en détachement.

- Le projet de décret sur le détachement d'office ne convainc toujours pas ^[5]
- Le Conseil commun rejette le projet de décret sur le détachement d'office ^[6]

Les élus locaux du CNEN considèrent toutefois le dispositif final « rigide » et restent « interrogatifs » quant à son application dans la territoriale. Selon eux, il concernera davantage la fonction publique d'État. Les syndicats, quant à eux, n'en démordent pas : ce texte facilitera tout bonnement la privatisation des services publics.

Qui prononce le détachement, et comment ?

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

Le décret donne également la marche à suivre pour mettre en œuvre cette nouvelle possibilité de détachement d'office. Ainsi, le fonctionnaire est informé par son administration, au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil. Et au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil.

La période d'essai qui résulterait de l'application de l'article L. 1221-19 du code de travail ^[7], d'une convention ou d'un accord collectifs est réputée accomplie.

Vérifier l'absence de conflits d'intérêts

Le décret indique que le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des trois dernières années.

En cas de doute sérieux, l'autorité aura recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 ^[8] relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

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

Comment renouveler ce détachement ?

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. Le décret prévoit deux possibilités.

Si on se situe dans le cas du renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.

Mais s'il s'agit d'un nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent ; et 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.

Pour quelle rémunération ?

La rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée qui correspond :

- soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement. Mais en sont exclus : 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, et les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- soit 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.

La fin du détachement en 5 situations

La fin du détachement du fonctionnaire peut être prononcée dans cinq situations que le décret énumère :

- s'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 ^[9] (communes et leurs établissements publics), sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à un mois ;
- s'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement, s'il est placé en disponibilité ou s'il est placé en congé parental ;
- s'il est, sur sa demande, radié des cadres. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le décret précise que le fonctionnaire perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue 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. Le décret indique ce qu'il faut exclure de la détermination de cette rémunération brute ;
- si l'organisme d'accueil prononce son licenciement. Dans ce cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 ^[10]. 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 ^[11]. L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci ;
- 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 en congé parental ou en disponibilité. Dans ce cas, l'intéressé est placé en disponibilité.

Après le contrat

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le décret prévoit que le fonctionnaire dispose de trois possibilités. Il peut opter pour :

- sa réintégration dans son corps d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;
- sa radiation des cadres, prononcée par son administration d'origine. Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le montant de l'indemnité volontaire de départ dans les conditions prévues par le décret du 17 avril 2008 ^[12]. Cette indemnité lui est versée 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.

REFERENCES

Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020, JO du 13 juin.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Le Conseil commun rejette le projet de décret sur le détachement d'office
- Le projet de décret sur le détachement d'office ne convainc toujours pas