

Le détachement d'office en cas d'externalisation d'un service public

La Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a modifié l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 pour introduire la possibilité d'un **détachement d'office** en cas de **transfert d'une activité d'une personne morale de droit public** employant des fonctionnaires **à une personne morale de droit privé** gérant un service public industriel et commercial.

Le décret 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce détachement.

1. La procédure

● **L'agent détaché d'office :**

C'est la collectivité, dont relève l'agent concerné, qui est à l'initiative et qui prononce le détachement d'office.

L'agent détaché est alors informé de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil **au moins 3 mois avant** la date de son détachement.

Au moins 8 jours avant la date de détachement, l'administration doit communiquer à l'agent la proposition de contrat de travail. **Il n'y a pas de période d'essai, celle-ci est considérée comme accomplie.**

● **L'agent non transféré :**

L'agent, dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert, peut voir son poste supprimé.

Dans ce cas, il relève des dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, intégré dans le Code Général de la Fonction Publique [articles L.542-1 à L.542-35], relatives aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi [article 15-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986].

● **L'absence de conflit d'intérêt :**

La collectivité dont relève l'agent doit s'assurer de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par celui-ci au cours des 3 dernières années avant de procéder au détachement.

2. La rémunération en détachement d'office

La rémunération de l'agent détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

- Soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant la date de début de son détachement. En sont exclues 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.

- 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.

Effets sur la carrière de l'agent :

Les services accomplis en détachement dans l'organisme privé d'accueil sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le corps d'origine du fonctionnaire. Ils sont pris en compte pour la retraite de fonctionnaire.

L'agent continue de cotiser à la retraite sur la base du traitement indiciaire de son administration d'origine.

3. Le renouvellement d'un détachement d'office

Il est prononcé par la collectivité pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

Si le contrat est renouvelé, la collectivité informe l'agent du renouvellement de son détachement au plus tard 3 mois avant l'échéance de ce contrat.

Si la collectivité passe un contrat avec un autre organisme d'accueil, l'agent est informé du renouvellement de son détachement au plus tard 3 mois avant l'échéance du contrat précédent.

Dans ce dernier cas, le nouvel organisme d'accueil doit établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail, notamment celles relatives à la rémunération.

4. La fin du détachement

Elle ne peut être prononcée que dans les cas suivants :

Si le fonctionnaire est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration de l'Etat ou d'une administration territoriale. Il aura dans ce cas un préavis d'un mois.

Si le fonctionnaire 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 de la retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité.

Si l'organisme d'accueil licencie l'agent. Il sera dans ce cas réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre.

Il en sera de même si le contrat est rompu à l'initiative de l'agent ou d'un commun accord.

Le licenciement n'ouvre donc pas droit à l'indemnité de licenciement.

5. La situation de l'agent à l'issue du détachement d'office

Au terme du contrat liant la collectivité à l'organisme d'accueil et en l'absence de renouvellement de ce contrat, l'agent peut opter pour sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre.

Il peut également être placé dans une autre position conforme à son statut.

Pour finir, il peut également être radié des cadres sur décision de la collectivité. Dans ce cas, il percevra (sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite) une indemnité versée par sa collectivité.

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

Mise à jour avril 2023



Fédération UNSA TERRITORIAUX
developpement@unsa-territoriaux.org



www.unsa-territoriaux.org



<https://www.facebook.com/unsa.territoriaux?fref=ts>



<https://twitter.com/fedunsater>

