



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRET D'APPLICATION

Loi de transformation de la fonction publique

Détachement d'office en cas d'externalisation des missions Le dispositif réglementaire

STATUT AU QUOTIDIEN

La réforme du dispositif des congés bonifiés

Prise en charge des frais de déplacements temporaires des agents territoriaux Les dernières évolutions réglementaires

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel : précisions sur les modalités de réintégration dans un emploi du grade

● n° 10 - octobre 2020



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020
ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382
Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Détachement d'office en cas d'externalisation des missions : le dispositif réglementaire
- 8 La réforme du dispositif des congés bonifiés
- 12 Prise en charge des frais de déplacements temporaires des agents territoriaux : les dernières évolutions réglementaires

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 16 Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel : précisions sur les modalités de réintégration dans un emploi du grade

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 23 Covid-19
- 27 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

À LIRE ÉGALEMENT

**VOTRE
AVIS
NOUS
INTERESSE !**

Pour participer à notre enquête

Scannez ce QR code



Cette enquête vous permettra de donner votre avis sur les **IAJ**, et ne vous prendra que 2 minutes.

*En vous remerciant
de votre participation.*

Connectez-vous à
<https://sgmap.sphinxdeclic.com/d/s/rz0za1>

STATUT AU QUOTIDIEN

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Détachement d'office en cas d'externalisation des missions

Le dispositif réglementaire

Un décret du 11 juin 2020 fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité de l'administration qui les emploie est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

L'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires, issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ⁽¹⁾, autorise le détachement d'office de fonctionnaires dont l'activité exercée au sein de l'administration est transférée à une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC). L'objectif poursuivi par le législateur est de favoriser, dans les trois versants de la fonction publique, la réussite de l'opération d'externalisation de missions en

permettant aux fonctionnaires dont les missions ont été déléguées de poursuivre leur activité sous un autre statut au sein d'une nouvelle entité de droit public ou de droit privé.

On rappellera qu'un dispositif similaire est déjà applicable aux agents contractuels de droit public, en vertu de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, dans l'hypothèse où une activité prise en charge par l'administration est externalisée vers une entité de droit privé ou de droit public gérant un SPIC. Les agents contractuels sont transférés d'office vers l'organisme d'accueil, lequel est tenu de leur proposer un contrat de travail de droit privé reprenant les clauses substantielles du contrat de droit public dont ils étaient titulaires.

¹ Cette loi a été présentée dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

Pour les fonctionnaires, par dérogation au principe général selon lequel un détachement ne peut avoir lieu qu'à la demande de l'agent, la loi statutaire ouvre désormais la possibilité d'un détachement d'office, dans le cadre d'un transfert d'activité, auprès de l'organisme bénéficiaire de ce transfert pendant la durée du contrat liant à la personne morale de droit public. Le fonctionnaire est détaché sur un contrat à durée indéterminée conclu avec l'organisme d'accueil, assorti d'une rémunération au moins égale à celle antérieurement perçue au sein de sa collectivité ou de son établissement d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée aux salariés de l'organisme d'accueil exerçant les mêmes fonctions. Au terme du contrat liant la collectivité ou l'établissement à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire peut demander, soit sa radiation des cadres de la fonction publique s'il souhaite poursuivre son contrat de travail, soit son licenciement par l'organisme d'accueil et sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Le décret n°2020-714 du 11 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans les trois versants de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, il introduit dans le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (2) un chapitre V consacré au détachement d'office (articles 15 à 15-6). Parallèlement, ce cas de détachement est ajouté à ceux énoncés par l'article 2 du décret. Le texte entre en vigueur le 14 juin 2020 (lendemain de sa publication).

2 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

3 Se reporter notamment à l'étude d'impact de la loi du 6 août 2019, page 287.

4 Décision n°2019-790DC du 1^{er} août 2019.

LA PROCÉDURE DU DÉTACHEMENT D'OFFICE

Au préalable, il importe d'indiquer que le recours à la procédure du détachement d'office par les collectivités territoriales en cas d'externalisation de certaines de leurs missions n'est qu'une faculté laissée à l'appréciation de l'employeur public (3). L'administration peut ainsi librement décider de recourir ou non à cette voie de mobilité forcée et, le cas échéant, procéder à un redéploiement des fonctionnaires dont les missions sont transférées, notamment par des mesures de mutation interne dans d'autres services de la collectivité.

Au surplus, comme l'a relevé le Conseil constitutionnel, le détachement d'office ne « *peut intervenir que si l'organisme d'accueil l'a accepté dans le cadre du contrat qui le lie à la personne publique dont l'activité lui a été transférée. Ce faisant, cet organisme consent bien à l'établissement d'un contrat de travail avec l'agent détaché* » (4).

Trois mois au moins avant la date de son détachement initial, le fonctionnaire est informé par sa collectivité d'origine de ses conditions d'emploi et de sa rémunération au sein de l'organisme d'accueil. Au moins huit jours avant la date du détachement, l'employeur local lui transmet la proposition de contrat de travail à durée indéterminée organisant sa relation de travail avec la structure d'accueil. Le projet de contrat ne peut pas comporter de période d'essai, celle-ci étant réputée accomplie. Toutefois, le texte ne précise pas quel est le régime applicable en cas de désaccord du fonctionnaire sur les clauses du contrat de travail proposé.

Parallèlement, l'employeur local procède à un contrôle de conformité du changement d'activité au regard des obligations déontologiques des fonctionnaires. Avant de prononcer

le détachement, il doit s'assurer 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 sur cette compatibilité, il saisit le référent déontologue pour avis, ou le cas échéant, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), dans les conditions prévues par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. Cette saisine intervient à la diligence de l'autorité hiérarchique sans qu'une demande préalable de l'agent soit nécessaire.

Aux termes de l'article 15 du décret, le fonctionnaire est placé en détachement par arrêté de l'autorité territoriale pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. Prononcée d'office, la décision n'est donc pas subordonnée à son accord. Le décret ne précise pas dans quelles conditions intervient la signature du contrat de travail entre le fonctionnaire et l'organisme d'accueil.

S'agissant des fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un service dont l'activité est externalisée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le champ du transfert d'activité, le décret précise qu'en cas de suppression de leur emploi par l'organe délibérant ils bénéficient des garanties statutaires prévues par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 (reclassement, maintien en surnombre pendant un an, le cas échéant prise en charge par l'instance de gestion).

LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

La rémunération

Dans le cadre de son contrat de travail à durée indéterminée, le fonctionnaire détaché d'office bénéficie de la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

– soit à celle qui lui a été antérieurement versée au cours des 12 derniers mois précédant la date de son détachement. Pour le calcul de cette rémunération, ne sont pas pris en compte : les remboursements de frais, les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la prime d'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 celle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait selon les conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

L'entretien professionnel

Conformément à l'article 13 du décret du 13 janvier 1986 (auquel renvoie l'article 15), le fonctionnaire bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis à l'intéressé, qui peut le cas échéant y formuler ses observations, et à la collectivité d'origine.

L'ancienneté

Les services accomplis par le fonctionnaire détaché auprès de l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois d'origine. Comme tout fonctionnaire placé en détachement, selon le principe de la double carrière, il continue de bénéficier dans son cadre d'emplois d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite. Ces services sont donc pris en compte au titre de l'ancienneté, notamment pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

ARTICLE 15 DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983

« I. – Lorsqu'une 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, 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.

II. – Ce contrat de travail comprend 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 service public industriel et commercial.

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.

III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.

IV. – 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 service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

V. – 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 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 en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

VI. – À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V.

VII. – En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les conditions prévues au présent article auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent VII ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.

VIII. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. »

LE RENOUVELLEMENT DU DÉTACHEMENT

En cas de renouvellement du contrat liant la collectivité ou l'établissement à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office par arrêté de l'autorité territoriale pour la durée du nouveau contrat passé avec l'entité en charge de l'activité transférée. Le fonctionnaire est informé de ce renouvellement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat.

Si la collectivité passe un nouveau contrat avec un autre organisme, elle informe l'agent de son détachement au sein de la nouvelle structure d'accueil au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent. L'organisme de détachement est tenu d'établir un nouveau contrat de travail à durée indéterminée reprenant les clauses substantielles du contrat antérieur, notamment celles relatives à la rémunération.

LA FIN DU DÉTACHEMENT

Les articles 15-5 et 15-6 du décret distinguent plusieurs hypothèses dans lesquelles la mobilité contrainte du fonctionnaire peut prendre fin.

La fin du détachement à l'initiative du fonctionnaire

Le détachement peut, sur demande du fonctionnaire, prendre fin pour les motifs suivants :

- le bénéfice d'un autre détachement dans les conditions prévues par l'article 2 du décret du 13 janvier 1986, d'une mise en disponibilité ou d'un congé parental ;
- l'affectation sur un emploi vacant dans une administration de l'un des trois versants de la fonction publique. L'organisme d'accueil doit être informé un mois minimum avant le départ de l'agent ;

MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE RADIATION DES CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE



Articles 15-5 (3°) et 15-6, décret du 13 janvier 1986

L'indemnité de départ est égale à 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue par le fonctionnaire au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration. Le montant de l'indemnité est limité à 24 fois le douzième de sa rémunération brute annuelle, soit l'équivalent de deux années de rémunération.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération brute annuelle :

- les remboursements de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- 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,
- les indemnités non directement liées à l'emploi occupé.

– la radiation des cadres de la fonction publique. Sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, l'agent bénéficie d'une indemnité de départ spécifique versée par la collectivité d'origine, en une seule fois. Cette indemnité est fixée selon les modalités figurant dans l'encadré ci-dessus ;

– la rupture du contrat de travail, soit à l'initiative du fonctionnaire, soit d'un commun accord avec l'organisme d'accueil, à son contrat de travail en dehors des cas où il est placé dans l'une des positions statutaires précitées (détachement, disponibilité ou congé parental). Il est alors réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 16 janvier 1984.

Le licenciement par l'organisme d'accueil

La fin du détachement peut résulter d'un licenciement par l'organisme d'accueil prononcé après information de l'administration d'origine trois mois avant sa date d'effet. La rupture

du contrat ne donne pas lieu à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail. Le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions fixées par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

La fin du détachement au terme du contrat

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire peut opter pour :

- sa réintégration 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 précité,
- ou son placement dans une autre position statutaire conforme à son statut,
- ou la poursuite de son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil et sa radiation des cadres de la

fonction publique. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à la retraite, il perçoit une indemnité de départ (voir encadré page précédente).

Le fonctionnaire qui n'a pas exprimé de choix avant le terme de son contrat est réputé avoir opté pour la réintégration dans son cadre d'emplois. ●

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT

www.cig929394.fr/publications

iaj Les informations administratives

CIG petite couronne

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence

applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »
- ✓ En vente également à l'unité

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>

La réforme du dispositif des congés bonifiés

Le décret du 2 juillet 2020 actualise le régime des congés bonifiés sur la base du principe de congés plus fréquents mais d'une durée moins longue. Cette réforme entre en vigueur au 5 juillet 2020. Toutefois, un droit d'option entre l'application des règles anciennes et celle des règles nouvelles est ouvert aux fonctionnaires pouvant, à cette date, bénéficier du régime des congés bonifiés

Dans les trois versants de la fonction publique, les congés bonifiés sont accordés aux fonctionnaires ultramarins exerçant leurs fonctions en métropole (et dans la fonction publique de l'État aux agents originaires de métropole en poste dans une collectivité d'outre-mer) ayant conservé le centre de leurs intérêts matériels et moraux dans leur territoire d'origine. Ce congé particulier leur permet ainsi d'effectuer périodiquement un séjour sur ce territoire et de conserver le contact avec leurs familles. Jusqu'à présent, il ouvrait droit à une bonification de trente jours consécutifs, auxquels s'ajoutaient les congés annuels de droit commun (cinq semaines, soit trente-cinq jours). Les bénéficiaires pouvaient ainsi s'absenter du service jusqu'à soixante-cinq jours d'affilée, tous les trois ans. Ces congés sont assortis d'une prise en charge des frais pour un voyage aller et retour et d'une indemnité supplémentaire dite « *de cherté de vie* » pendant la durée du séjour ⁽¹⁾.

Le régime des congés bonifiés des fonctionnaires territoriaux, prévu par l'article 57 (1^o, alinéa 2) de la loi du 26 janvier 1984, est aligné sur celui institué dans la fonction publique de l'État. Le décret n°88-168 du 15 février 1988, pris pour son application, renvoie ainsi au dispositif fixé par le décret n°78-399 du 20 mars 1978 organisant la mise en œuvre des congés bonifiés pour les agents de l'État, sous réserve de dispositions spécifiques.

Dans un discours du 28 juin 2018, le président de la République avait annoncé une réforme du dispositif à compter de 2020 sur la base d'un principe : des congés plus fréquents mais pour une durée moins longue ⁽²⁾. Cette réforme visait alors à prendre en considération les évolutions de la société en matière de congé (séjours de vacances plus courts et plus fréquents) et des mutations des moyens de transport. En revanche, le critère du centre des intérêts matériels et moraux, notion dont l'application

¹ Un dossier a été consacré aux congés bonifiés dans le numéro des *IAJ* de janvier 2017.

² Discours du Président de la République le 28 juin 2018 lors de la restitution des assises des outre-mer.