



Position statutaire

LE DETACHEMENT

REFERENCES JURIDIQUES

- ▶ *Code Général de la Fonction Publique*
- ▶ *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*
- ▶ *Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique*

PRINCIPE

L'article L 511-4 du CGFP dispose que l'accès des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des **garanties fondamentales de leur carrière**. Cet accès et cette mobilité peuvent notamment s'exercer par la voie du détachement, suivi ou non d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire.

À NOTER : La présente fiche ne traite pas du détachement sur emploi fonctionnel

SOMMAIRE

A. LES PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT	3
1. LES CAS DE DÉTACHEMENT	3
2. LES AGENTS CONCERNÉS.....	4
3. LES CONDITIONS DU DÉTACHEMENT	5
B. LA PROCÉDURE	2
1. LA DURÉE DU DÉTACHEMENT	2
2. LA DEMANDE DE DÉTACHEMENT.....	3
3. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE	3
4. LE RENOUVELLEMENT DE DÉTACHEMENT	3
C. LA SITUATION DE L'AGENT	4
1. LA VACANCE DE L'EMPLOI D'ORIGINE	4
2. LES RÈGLES DE CLASSEMENT.....	4
3. LA RÉMUNÉRATION.....	5
4. LA CARRIÈRE.....	5
5. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	6
6. LA RETRAITE	6
D. LA FIN DU DÉTACHEMENT	7
1. LA RÉINTÉGRATION ANTICIPÉE.....	7
2. LA RÉINTÉGRATION AU TERME DU DÉTACHEMENT	8
E. L'INTÉGRATION.....	9
F. LE DÉTACHEMENT D'OFFICE.....	10
1. LES AGENTS CONCERNÉS.....	10
2. LA PROCÉDURE.....	10
a) <i>La décision de l'autorité territoriale.....</i>	<i>10</i>
b) <i>La durée du détachement.....</i>	<i>11</i>
3. LA SITUATION DE L'AGENT.....	11
a) <i>La carrière.....</i>	<i>11</i>
b) <i>La rémunération.....</i>	<i>12</i>
4. LA FIN DU DÉTACHEMENT.....	12
a) <i>En cas de mutation.....</i>	<i>12</i>
b) <i>En cas de nouveau détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental.....</i>	<i>12</i>
c) <i>En cas de radiation à la demande de l'agent.....</i>	<i>12</i>
d) <i>En cas de licenciement.....</i>	<i>13</i>
e) <i>En cas de rupture du contrat</i>	<i>13</i>
f) <i>Au terme du contrat.....</i>	<i>13</i>

A. Les préalables au détachement

1. Les cas de détachement

❖ Détachements discrétionnaires (accordés sous réserve de nécessités de service)

- Après d'une **administration de l'Etat**
- Après d'une **collectivité territoriale** ou d'un **établissement public**
- Après d'une **entreprise publique** ou d'un **groupement d'intérêt public**
- Après d'un **établissement public hospitalier**
- Après d'une **entreprise privée assurant des missions d'intérêt général**
- Après d'un **organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique**
- Pour **participer à une mission de coopération**
- Pour dispenser un **enseignement à l'étranger**
- Pour remplir **une mission d'intérêt public à l'étranger** ou après d'une organisation internationale intergouvernementale
- Pour effectuer une **mission d'intérêt public de coopération internationale** ou après d'organismes d'intérêt général à caractère international
- Pour **accomplir un mandat local** dans les cas prévus par le CGCT
- Après d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature
- Après d'un **organisme dispensateur de formation pour les fonctionnaires**
- Après d'un **député à l'Assemblée nationale**, d'un **sénateur** ou d'un **représentant de la France au Parlement européen**
- Pour contracter un **engagement dans une formation militaire de l'armée française**, ou pour exercer une **activité dans la réserve opérationnelle**
- **Après du Défenseur des droits**
- Après de la **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**
- Après de **l'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique**
- Dans le cadre d'un **reclassement pour inaptitude physique**
- Dans le cadre d'un reclassement pour raison opérationnelle d'un sapeur-pompier professionnel bénéficiant d'un projet de fin de carrière
- Après d'une administration de l'État, d'une collectivité publique ou d'un établissement public d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen

▶ Article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

❖ Détachements de droit

- **Fonctionnaire ayant cessé d'exercer son activité professionnelle pour accomplir un mandat local :**
 - Maire et adjoints au maire (*Article L 2123-9 du CGFP*)
 - Président et Vice-présidents d'une communauté urbaine (*Article L 5215-16 du CGCT*)
 - Président et Vice-présidents d'une communauté d'agglomération (*Article L 5216-4 du CGCT*)
 - Président et Vice-présidents d'une communauté de communes (*Article L 5214-8 du CGCT*)
 - Président et Vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental (*Article L 3123-7 du CGCT*)
 - Président et Vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional (*Article L 4135-7 du CGCT*)
- Pour **l'accomplissement d'un stage, d'une période de scolarité préalable à la titularisation** dans un emploi permanent ou pour suivre un **cycle de préparation à un concours** donnant accès à l'un de ces emplois
- Pour **exercer un mandat syndical**

▶ Article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

2. Les agents concernés

Seuls les **fonctionnaires titulaires** peuvent prétendre à un détachement.

<p>Les fonctionnaires à temps complet</p>	<p>Peuvent prétendre à l'ensemble des cas de détachement.</p>
<p>Les fonctionnaires à <u>temps non complet intégrés</u></p> <p><i>(Temps de travail supérieur ou égal à 50%)</i></p>	<p>Peuvent être placés en position de détachement que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'ils occupent un seul emploi à temps non complet - Lorsque le détachement intervient de plein droit - En cas de nomination du fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire <p style="text-align: right;">▶ <i>Article 10 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet</i></p>
<p>Les fonctionnaires à <u>temps non complet non intégrés</u></p> <p><i>(Temps de travail inférieur à 50%)</i></p>	<p>Peuvent être placés en position de détachement que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque le détachement intervient de plein droit - En cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire <p style="text-align: right;">▶ <i>Article 29 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet</i></p>
<p>Les Ressortissants Européens</p>	<p>Peuvent accéder à tous les cadres d'emplois, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit avoir la qualité de fonctionnaire dans leur Etat membre d'origine - Soit occuper ou avoir occupé un emploi dans une administration, un organisme ou un établissement de leur Etat membre d'origine dont les missions sont comparables à celles des administrations, des collectivités territoriales et des établissements publics, dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions <p>Les corps, cadres d'emplois ou emplois auxquels peuvent accéder, par la voie du détachement, les ressortissants européens doivent correspondre aux fonctions précédemment occupées par les intéressés, en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise.</p> <p style="text-align: right;">▶ <i>Article L. 321-3 du CGFP</i></p> <p style="text-align: right;">▶ <i>Articles 4 et 6 du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française</i></p>

3. Les conditions du détachement

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires par la voie du détachement, suivi, le cas échéant, d'une intégration. Néanmoins, lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

► *Articles L 513-7 et L 513-8 du CGFP*

❖ Emplois de même catégorie et de niveau comparable

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la **même catégorie** (A, B ou C) **et de niveau comparable** (exemple : échelles C1, C2 et C3), appréciés au regard des **conditions de recrutement ou du niveau des missions** prévues par les statuts particuliers, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

► *Article L 513-8 du CGFP*

<p>Les conditions de recrutement</p>	<p>Regroupent à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois - Le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, période de stage ...) - Le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus, période de formation avant titularisation ...) <p>Cette exigence ne fait toutefois pas obstacle au détachement ou à l'intégration directe d'un agent appartenant à un corps où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du corps ou cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord (<i>Exemple : le détachement d'un agent relevant d'un corps qui recrute à bac+ 5 vers un corps qui recrute à bac+3</i>).</p>
<p>Les missions</p>	<p>Doivent être comparées au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (direction, encadrement, gestion, expertise, application, coordination, contrôle, exécution ...), quelle que soit la filière professionnelle dans laquelle elles s'inscrivent (administrative, technique, sociale, ...). Ces missions sont celles définies par le statut particulier et non celles accomplies par un agent dans un poste donné.</p>

C'est à **l'autorité d'accueil d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions**, en lien avec l'administration d'origine de l'agent. Il convient de rechercher la comparabilité et non la stricte équivalence des conditions de recrutement ou de la nature des missions des corps et cadres d'emplois.

La structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois ou la référence à un indice brut sommital ne peut pas être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.

► *Circulaire du 19 novembre 2009*



Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, peut être reclassé par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur.

► *Article L 826-4 du CGFP*

❖ **Cas pratiques (situations les plus fréquentes) :**

SITUATION D'ORIGINE	SITUATION D'ACCUEIL ENVISAGEE	POSSIBILITE DE DETACHEMENT OU D'INTEGRATION DIRECTE (OUI/NON)
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2) Titulaire du CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe (Échelle C2)	OUI L'agent est titulaire du diplôme requis et l'équivalence de grade est respectée.
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2) Ne possède pas le CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe (Échelle C2)	NON Car l'agent ne justifie pas du diplôme requis.
Adjoint technique (Échelle C1)	Adjoint d'animation (Échelle C1)	OUI L'équivalence de grade est respectée.
Adjoint administratif (Échelle C1)	Gardien-Brigadier de police municipale (échelle C2)	NON Car l'agent est titulaire d'un grade de l'échelle C1 alors que le premier grade du cadre d'emplois des agents de police municipale relève de l'échelle C2. L'équivalence de grade n'est pas respectée
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2)	Gardien-Brigadier de police municipale (échelle C2)	OUI Cette mobilité est possible sous réserve que l'agent ai obtenu préalablement l'agrément du procureur de la République et du préfet ainsi que l'assermentation ET ils ne peuvent exercer les fonctions d'agent de police municipale qu'après avoir suivi la formation spécifique aux policiers municipaux.
Attaché	Ingénieur	NON Ce changement ne peut être opéré considérant que le niveau entre ces deux cadres d'emplois n'est pas comparable au vu des conditions de recrutement (Attaché : licence ou autre titre ou diplôme de niveau II // Ingénieur : diplôme d'ingénieur ou diplôme d'architecte ou d'un autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation Bac + 5)
Ingénieur	Attaché	OUI, sous réserve de la demande ou de l'accord de l'agent L'équivalence de grade est respectée et le malgré un niveau de recrutement plus élevé pour ingénieur, l'agent peut solliciter un détachement vers un cadre d'emplois dont les conditions de recrutement sont moins élevées.
Éducateur de Jeunes Enfants Assistant Socio-Éducatif	Attaché	OUI L'équivalence de grade est respectée.
Professeur des écoles de classe normale	Attaché	OUI L'équivalence de grade est respectée.
Aide-soignante de classe normale Auxiliaire de puériculture de classe normale	Rédacteur	OUI L'équivalence de grade est respectée.

B. La procédure

1. La durée du détachement

Le détachement du fonctionnaire peut être de courte ou de longue durée.

▶ Article L 513-2 du CGFP

- ❖ **Le détachement de courte durée** ne peut excéder 6 mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. Ce délai est néanmoins porté à 1 an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'Outre-Mer ou à l'étranger.
- ❖ **Le détachement de longue durée** ne peut excéder 5 ans et peut être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans.

▶ Articles 8 et 9 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986



Les dispositions législatives et réglementaires ne prévoient pas de durée minimale de détachement.

Cas de détachement	Spécificités liées au renouvellement
Détachement auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité ou d'un établissement public ou d'un établissement public hospitalier	La collectivité d'accueil est tenue de proposer à l'agent, au-delà d'une période de 5 ans, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil . L'agent peut toutefois refuser son intégration et solliciter le renouvellement de son détachement.
Détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national	Ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de 5 ans,
Détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international	Ne peut excéder 2 ans. Il peut être renouvelé une fois, pour une durée n'excédant pas 2 années.

▶ Article 9 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986



Dans le cas d'un détachement pour accomplir un mandat local, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise l'administration à détacher l'agent pour la durée du mandat, quelle que soit la durée de ce dernier. Dans le cas où le mandat dépasse la durée maximale de 5 ans, il convient de détacher l'agent pour une durée de 5 ans, puis de renouveler ce dernier pour le temps restant à courir jusqu'à la fin du mandat.

L'intégration ne saurait bénéficier à un agent détaché sur contrat, ce dernier exerçant ses fonctions en qualité d'agent contractuel sans être formellement rattaché à un corps ou un cadre d'emplois déterminé au sein de l'administration d'accueil.

▶ TA de Marseille, 15 janvier 2024, n°2103590

2. La demande de détachement

Tout détachement est **prononcé sur demande du fonctionnaire**. Il ne peut lui être imposé, à l'exception du détachement d'office (cf. : [Le détachement d'office](#)).

▶ Article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

La demande de détachement doit préciser :

- La nature du détachement
- La durée du détachement
- L'administration ou l'organisme d'accueil
- Le grade d'accueil, l'emploi ou les fonctions envisagées
- La date de début du détachement souhaitée

3. La décision de l'autorité territoriale

L'administration d'origine peut exiger de l'agent qu'il respecte un **délai maximal de 3 mois avant son détachement**. Son silence gardé pendant 2 mois à compter de la réception de la demande vaut acceptation de cette demande.

Hormis pour un détachement de droit, **l'administration d'origine ne peut s'opposer à la demande de détachement** de l'un de ses fonctionnaires qu'en raison de **nécessités de service** ou, le cas échéant, **d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)**.

▶ Article L. 511-3 du CGFP

La nécessité de service : seules des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service où l'agent exerce ses fonctions, pourront être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande de détachement au terme d'une durée de 3 mois de préavis. En cas de contentieux, il appartient à l'autorité territoriale d'apporter la preuve du caractère indispensable de la présence de l'agent dans les services pour justifier que ce dernier ne soit pas autorisé à poursuivre sa carrière dans un autre cadre.

▶ Circulaire du 19 novembre 2009

Pour les détachements auprès d'un État étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un établissement public en dépendant, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international, une ampliation des décisions de détachement, de renouvellement ou de révocation de détachement est adressée par l'autorité territoriale au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération.

▶ Article 5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

4. Le renouvellement de détachement

Les demande de renouvellement de détachement sont prononcés suivant la **même procédure que le détachement initial**.

▶ Article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Le fonctionnaire ne possède aucun droit au renouvellement de son détachement, à l'exception des détachements prononcés de plein droit. Toutefois, le refus de renouvellement doit être justifié par l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent.

▶ CE du 10 avril 1995, n°140784
▶ CAA de Lyon du 4 novembre 2014, n° 14LY01082

C. La situation de l'agent

1. La vacance de l'emploi d'origine

L'emploi d'origine du fonctionnaire placé en détachement n'est pas vacant dans les cas suivants :

- **Détachement pour stage** : le fonctionnaire ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.
- **Détachement de courte durée** : à l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

► Articles 2 et 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Dans ces deux cas, l'emploi n'étant pas vacant, il peut être occupé provisoirement par un contractuel de droit public, en application de l'article L 332-13 du CGFP.



En revanche, lorsqu'un fonctionnaire est placé en détachement de longue durée, soit plus de 6 mois, son emploi devient vacant et doit être pourvu par un fonctionnaire.

2. Les règles de classement

Cas de détachement	Situation de départ à prendre en compte	Règles de classement	
Détachement initial prononcé dans un cadre d'emplois, avec <u>équivalence de grade</u>	Grade d'origine	Classement à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine	Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.
Détachement initial prononcé dans un cadre d'emplois, en <u>absence d'équivalence de grade</u>	Grade d'origine	Classement dans le grade dont l'indice brut sommital est le plus proche de l'indice brut sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine	
Renouvellement de détachement	Grade d'origine	Classement en application des modalités exposées ci-dessus, comme s'il s'agissait d'un détachement initial	Prendre la situation la plus favorable pour établir le classement dans le grade d'accueil
	Grade d'accueil	Classement en tenant compte de la situation (échelon, grade, ancienneté) dans le grade de détachement	

► Article 11-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé



Pour apprécier l'équivalence de grades, il y a lieu de prendre en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que, notamment, la place des grades dans les deux corps / **cadre d'emplois** et leur échelonnement indiciaire.

Le Conseil d'État considère que ni la circonstance que le grade dans lequel a été prononcé le détachement d'un fonctionnaire comporte un indice terminal inférieur à celui du grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine, ni celle que la structuration par grades du corps d'accueil du fonctionnaire détaché soit différente de celle de son corps d'origine ne font obstacle, par elles-mêmes, à ce que les deux grades soient regardés comme équivalents.

▶ CE du 25 mai 2018 – n°410972

3. La rémunération

Le fonctionnaire détaché perçoit le traitement indiciaire correspondant à l'échelon sur lequel il a été classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil et bénéficie, le cas échéant, du régime indemnitaire mis en place dans l'administration d'accueil, ainsi que la NBI attachée à l'emploi d'accueil.

4. La carrière

❖ L'avancement de grade et d'échelon

Durant son détachement, l'agent **continue à bénéficier de ses droits à avancement** dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, sauf disposition contraire du statut particulier

▶ Articles L 513-1 et L 513-9 du CGFP
▶ Article 11-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, il est tenu compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, à la suite :

- De sa réussite à un concours ou à un examen professionnel
- De son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix.

▶ Article L 513-10 du CGFP

L'avancement (échelon et grade) obtenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine doit être pris en compte immédiatement dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, c'est-à-dire sans délai et sans attendre le renouvellement du détachement ou de l'intégration.

▶ Question écrite n°08893 du 2 novembre 2023

Dans le cadre d'un **détachement sur contrat**, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'administration d'accueil soit tenue de répercuter un avancement d'échelon du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Aussi, la négociation par l'agent d'une augmentation de sa rémunération à chaque avancement d'échelon dans son administration d'origine ne lui donne aucun droit acquis au maintien de cet avantage.

▶ CAA de Lyon du 04/07/2017, n°15LY00434,

❖ Le double détachement

Un fonctionnaire territorial détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi qui bénéficie d'une promotion interne peut, si sa titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois. Ce maintien ne peut avoir lieu que si le détachement dont il bénéficie aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

▶ Article L 513-20 du CGFP

5. L'entretien professionnel

❖ Détachement de courte durée

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct dont le fonctionnaire dépend dans son **administration d'origine**. A l'issue du détachement, l'administration d'accueil communique à l'autorité d'origine une appréciation sur l'activité de l'agent. Cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

❖ Détachement de longue durée :

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct dont le fonctionnaire dépend dans son **administration ou organisme d'accueil**. Le compte rendu de l'entretien professionnel est ensuite transmis à l'autorité territoriale d'origine.

► Article 12 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

6. La retraite

Détachement d'un fonctionnaire CNRACL (territorial ou hospitalier)	Régime dont il relève	Assiette de cotisation	Employeur redevable de la cotisation
Détachement dans un emploi <u>conduisant</u> à pension de la CNRACL ou du CPCMR	Le fonctionnaire détaché reste affilié à son régime de retraite	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi de détachement et le cas échéant la NBI perçue au titre de cet emploi à l'exclusion de toute autre prime	Employeur d'accueil
Détachement dans un emploi <u>ne conduisant pas</u> à pension de la CNRACL ou du CPCMR	Le fonctionnaire détaché reste affilié à son régime de retraite	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements éventuels obtenus durant le détachement <i>Remarque : le fait que le fonctionnaire placé en congé de maladie (congé relevant du régime général de sécurité social) ne perçoive qu'un demi-salaire est sans incidence sur l'assiette des cotisations dues à la CNRACL. Celle-ci reste le traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine (pas de réduction de l'assiette)</i>	Employeur d'origine avec remboursement par l'employeur d'accueil
Détachement pour exercer un <u>mandat syndical</u> ou un <u>mandat local</u>	Le fonctionnaire détaché reste affilié à son régime de retraite	Le fonctionnaire continue d'acquérir des droits à la CNRACL. La collectivité qui employait le fonctionnaire est exonérée du paiement de la contribution. Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements éventuels obtenus durant le détachement	Versement de la retenue par l'employeur d'origine, avec remboursement par l'employeur d'accueil

► Article 5 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003






► Articles 5 et 6 du décret n°2007-173 du 7 février 2007

D. La fin du détachement

1. La réintégration anticipée

Le détachement peut être interrompu avant son terme à la demande soit de l'administration d'accueil, de l'administration d'origine ou de l'agent.

► Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

Demande à l'initiative de l'administration d'origine <i>(Aucun délai de préavis)</i>	Demande à l'initiative de l'administration d'accueil <i>(Préavis : 3 mois, sauf en cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions)</i>		Demande à l'initiative de l'agent <i>(Aucun délai de préavis)</i>	
Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent  Réintégration sur l'emploi vacant	Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent  Réintégration sur cet emploi	Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent  Maintien de la rémunération (exclusion des primes, indemnités et NBI) par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à la réintégration, au plus tard au terme du détachement initial	Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent  Réintégration sur cet emploi	Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent  Cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité d'office en attente de réintégration, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Si celle-ci n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu, l'intéressé est réintégré dans les conditions prévues pour une réintégration au terme du détachement

En cas de **faute grave** commise dans l'exercice des fonctions, il peut être mis fin au détachement du fonctionnaire sans délai.

► Article L 513-21 du CGFP

► Articles 10 et 18 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986



L'occupation d'un poste par un contractuel de droit public, y compris en CDI, ne peut justifier un refus de réintégration, l'emploi étant considéré comme vacant.

► CE 24 avril 2013 n°362282

2. La réintégration au terme du détachement

Détachement de courte durée ou détachement pour l'accomplissement d'un stage en cas de refus de titularisation	Détachement de longue durée	
<p>Poste antérieurement occupé vacant</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Réintégration <u>obligatoire</u> sur l'emploi d'origine</p> <p><i>(Pour rappel : un fonctionnaire en détachement pour stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son emploi de détachement. Durant son stage, son remplacement est possible uniquement par un agent contractuel)</i></p>	<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine dès la <u>première vacance ou création d'emploi</u> correspondant au grade de l'agent.</p> <p>Le fonctionnaire territorial qui refuse l'emploi proposé est placé d'office en position de disponibilité. Il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.</p> <p>S'il refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, situés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP.</p>	<p>Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Maintien en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine. Si, au terme de ce délai, l'agent ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, il est pris en charge par l'organisme compétent (CDG pour les Cat A/B/C et CNFPT pour les Cat A+).</p> <p>Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.</p>

► Articles L 513-23, L 513-24, L 514-8, L 542-4 du CGFP



L'occupation d'un poste par un contractuel de droit public, y compris en CDI, ne peut justifier un refus de réintégration, l'emploi étant considéré comme vacant.

► CE 24 avril 2013 n°362282

❖ Classement lors de la réintégration

En cas de détachement auprès d'une administration de l'Etat, auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ou d'un établissement public hospitalier, et sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans son cadre d'emplois d'origine est prononcée **à équivalence de grade et à l'échelon** comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

► Article 11-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

A NOTER : Un fonctionnaire en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'étant pas suivi d'une titularisation est obligatoirement réintégré sur la base du grade et de l'échelon détenus dans son cadre d'emplois d'origine.

► Article L 513-11 du CGFP

E. L'intégration

Le fonctionnaire détaché peut, **sur sa demande ou avec son accord**, être intégré dans son cadre d'emplois ou corps de détachement.

► Article L 513-7 du CGFP

A NOTER : L'agent peut solliciter son intégration en cours de détachement. Il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de ce dernier.

En cas de détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité ou d'un établissement public ou d'un établissement public hospitalier, la collectivité d'accueil est **tenue de proposer à l'agent, au-delà d'une période de 5 ans, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil**. L'agent peut toutefois refuser son intégration.

► Article 9 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

La période des 5 ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois (renouvellements inclus), auprès de la même autorité de nomination dans le corps ou cadre d'emplois, indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période. L'intégration peut intervenir avant l'échéance des 5 années de détachement si les deux parties le souhaitent, dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

► Circulaire du 19 novembre 2009

A NOTER : Il est recommandé de faire une proposition d'intégration 3 mois avant la fin du détachement.

❖ Classement lors de l'intégration

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, l'intégration du fonctionnaire dans le cadre d'emplois de détachement est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Lorsque le cadre d'emplois de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.

Il conserve, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Les services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est intégré après détachement.

► Article 11-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986



Sous réserve des dispositions prévues par le statut particulier, le fonctionnaire peut solliciter son intégration directe, sans que celle-ci soit précédée d'un détachement.

F. Le 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 à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial**, un fonctionnaire exerçant cette activité peut être détaché 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.

► Article L 441-1 du CGFP

1. Les agents concernés

Le détachement d'office concerne uniquement les **fonctionnaires titulaires**.

Situation des agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire titulaire	
Le fonctionnaire stagiaire	En l'absence de dispositions spécifiques, le fonctionnaire stagiaire ne peut faire l'objet d'un détachement d'office. Ainsi, les fonctionnaires stagiaires en cours de stage au moment du transfert sont licenciés pour suppression d'emploi, sans obligation de reclassement. Ils peuvent prétendre, sous réserve des conditions d'octroi, aux allocations de retour à l'emploi (ARE). Cependant, l'organisme d'accueil pourrait proposer à l'ancien stagiaire licencié, un CDD ou CDI de droit privé.
Le contractuel	En application de l'article L. 1224-3-1 du Code du travail, les contractuels sont transférés d'office vers l'organisme d'accueil. Le contrat, de droit privé, proposé reprend les clauses substantielles du contrat, en particulier celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

2. La procédure

a) La décision de l'autorité territoriale

Le détachement est **prononcé par l'autorité territoriale** dont relève le fonctionnaire intéressé.

► Article 15 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

À NOTER : le détachement d'office est applicable uniquement si l'activité du fonctionnaire est totalement transférée. Le détachement d'office d'un fonctionnaire dont l'activité est partiellement transférée est impossible, il serait fait application des dispositions de droit commun (détachement ou mise à disposition)

❖ **Information de l'agent**

Le fonctionnaire est informé par son administration, **au moins 3 mois avant la date de son détachement**, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil. **Au moins 8 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 est réputée accomplie**.

► Article 15-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

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 et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, après avoir saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

▶ Article 15-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986



Le fonctionnaire ne peut pas refuser le détachement d'office.

À NOTER : Le détachement d'office n'étant pas prononcé à la demande de l'agent, l'autorité territoriale procède aux contrôles déontologiques sans qu'il soit nécessaire qu'une demande en ce sens lui soit adressée par l'intéressé.

b) La durée du détachement

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.**

▶ Article 15 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

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 liant la personne publique à l'organisme d'accueil	Le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard 3 mois avant l'échéance de ce contrat
En cas de 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 3 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.

▶ Article 15-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

3. La situation de l'agent

a) La carrière

Les services accomplis dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire détaché d'office.

▶ Article L 441-3 du CGFP

A NOTER : Durant son détachement le fonctionnaire bénéficie des avancements d'échelon au sein de son cadre d'emplois d'origine.

b) La rémunération

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.

▶ Article L 441-2 du CGFP

La rémunération du fonctionnaire 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. 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.
- 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.

▶ Article 15-4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

4. La fin du détachement

a) En cas de mutation

Le fonctionnaire peut demander, sous réserve de respecter un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à 1 mois, à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration publique.

▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

b) En cas de nouveau détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, mettre fin à son détachement d'office pour solliciter un nouveau détachement, une disponibilité ou un congé parental.

▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

c) En cas de radiation à la demande de l'agent

Le fonctionnaire peut, à tout moment et sur sa demande, solliciter sa radiation des cadres. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité versée en une fois par son administration d'origine.

Montant de l'indemnité = 1/12^{ème} 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 X le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration (dans la limite de 24 fois 1/12^{ème} de sa rémunération brute annuelle)

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 affectation 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

▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

d) En cas de licenciement

L'organisme d'accueil peut prononcer le licenciement du fonctionnaire détaché d'office. Dans ce cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions prévues par le CGFP.

Le licenciement prononcé à l'encontre du fonctionnaire n'ouvre pas droit à une indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire 3 mois avant la date effective de celui-ci.

▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

A NOTER : Le code du travail prévoit qu'un salarié en CDI peut être licencié pour un motif personnel (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, perte de confiance, faute professionnelle ...) ou pour un motif économique.

e) En cas de rupture du contrat

Le fonctionnaire peut rompre son contrat à durée indéterminée sur lequel il est détaché, sans pour autant solliciter son placement en disponibilité, en détachement ou en congé parental. La rupture du contrat peut également se faire d'un commun accord entre le fonctionnaire et l'organisme d'accueil. Dans ce cas, l'intéressé est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions prévues par le CGFP.

▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

A NOTER : Le code du travail prévoit qu'un CDI peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

f) Au terme du 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 fonctionnaire opte pour :

- Sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions prévues par le CGFP
- Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut
- Sa radiation des cadres sur décision de 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, une indemnité calculée dans les conditions mentionnées au 3° de l'article 15-5. 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.

▶ Article 15-6 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

