



# CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

## FIN DETACHEMENT - FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### Foire aux questions

- > Date : 27 mars 2025
- > Pôle : Cellule juridique
- > Contact : [cdg38@cdg38.fr](mailto:cdg38@cdg38.fr)

## Table des matières

1	Définition du détachement _____	3
2	Fin au terme du détachement _____	4
2.1	Que se passe-t-il à la fin du détachement ? _____	4
2.2	Quelles sont les démarches administratives pour la réintégration après un détachement ? 4	
2.3	La période de détachement arrive à son terme, en tant qu'administration d'accueil je souhaite renouveler le détachement, quelle est la procédure à suivre ? _____	5
2.4	Lors d'un renouvellement de détachement, l'administration d'accueil doit-elle publier une déclaration de vacance de poste ? _____	5
2.5	En tant qu'administration d'accueil, je ne souhaite pas renouveler la période de détachement de l'agent, est-ce possible ? _____	5
2.6	Au terme du détachement, si le préavis de 3 mois n'est pas respecté par l'une ou l'autre partie quelle est la procédure à suivre ? _____	6
2.7	Mon agent est en détachement pour une durée inférieur à 6 mois, dois-je le réintégrer dans son emploi d'origine ? _____	6
2.8	Administration d'origine, je ne dispose pas d'un emploi vacant à la fin d'une période de détachement de l'agent supérieur à 6 mois, comment faire ? _____	7
2.9	Administration d'origine, je ne dispose pas d'un emploi vacant à la fin du détachement de mon agent mais celui-ci m'indique souhaiter intégrer une autre collectivité, comment faire ? _____	7
2.10	Dans le cas d'un placement en congé maladie avant la fin de son détachement et sans demande de sa part d'un prolongement de son détachement, quelle est la situation de l'agent ? Quelles sont les obligations qui pèsent sur l'employeur d'accueil ? _____	8
2.11	J'accueille un agent de la fonction publique d'Etat, la période de détachement se termine et je ne souhaite pas le renouveler, en cas d'absence de poste dans son administration d'origine, que dois-je faire ? _____	9
2.12	Est-ce que la réintégration est possible sur un poste au même grade mais sur un temps de travail différent ? _____	9
2.13	Est-ce que la réintégration est possible sur un grade différent ? _____	9
3	Fin anticipée du détachement _____	10
3.1	A la demande de l'agent _____	10
3.1.1	Qui est compétent pour mettre fin à un détachement avant son terme ? _____	10

- 3.1.2 Administration d'origine, mon agent souhaite mettre fin à son détachement de façon anticipée pour réintégrer nos équipes, que dois-je faire ? \_\_\_\_\_ 10
- 3.1.3 Administration d'origine, mon agent souhaite mettre un terme de façon anticipée à son détachement dans le but d'intégrer une nouvelle collectivité par voie de mutation, que dois-je faire ? 11
- 3.2 A la demande de l'administration \_\_\_\_\_ 11
- 3.2.1 En tant qu'administration d'origine, l'administration d'accueil m'informe qu'elle souhaite mettre fin au détachement de l'un de mes agents pour faute grave. Dois-je réintégrer mon agent ? \_\_\_\_\_ 11
- 3.2.2 À la suite d'une faute grave de l'un de mes agents, l'administration d'accueil a mis fin à sa période de détachement. J'ai proposé un poste à l'agent qui le refuse. Que faire ? \_\_\_\_ 11
- 3.2.3 L'administration d'accueil souhaite mettre fin de façon anticipée à la période de détachement d'un agent pour un motif autre que la faute grave. L'administration d'origine ne dispose pas d'un emploi vacant. Qui rémunère l'agent ? \_\_\_\_\_ 11
- 3.2.4 Je suis l'administration d'origine et mon agent m'informe que l'organisme privé d'accueil souhaite mettre fin au détachement durant la période d'essai, est-ce possible ? Quelle est la procédure ? \_\_\_\_\_ 12

## 1 Définition du détachement

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.

C'est une forme de mobilité des fonctionnaires au sein de la fonction publique dont ils relèvent (y compris au sein de leur propre collectivité) ou entre les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière ou territoriale) sur des emplois de fonctionnaires ou de contractuels.

Il est prononcé à la demande écrite du fonctionnaire adressé à l'autorité administrative d'origine. Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- Nature et durée du détachement ;
- L'administration d'accueil ;
- Le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées.

Il peut être de courte durée (inférieur ou égal à 6 mois) ou de longue durée (supérieur à 6 mois mais inférieur ou égal à 5 ans). Il est révocable.

Le détachement de longue durée peut être renouvelé par période n'excédant pas 5 ans sauf cas particuliers.

Le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois ou dans un corps de même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Si le corps d'origine ou d'accueil ne relève d'aucune catégorie, il s'effectue entre corps ou cadre d'emplois de niveau comparable.

Le détachement peut s'effectuer sur un emploi à temps non complet.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en position de détachement.

CF : Articles L513-1 à L513-31 du Code général de la fonction publique (CGFP).

**Les 22 cas de détachement sont énumérés à l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.**

**Ils peuvent être discrétionnaires ou de droits, les plus courants sont :**

- Détachements discrétionnaires :
  - o Après d'une administration de l'Etat, d'un établissement public hospitalier, de la même collectivité territoriale sur un cadre d'emplois différent, d'une autre collectivité territoriale ou d'un établissement public, d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
  - o Vers un organisme privé, ainsi que pour participer à des missions de coopération internationale ;
  - o Pour collaborer avec un député, un sénateur ou un représentant au Parlement européen, ou pour exercer les fonctions de collaborateur de cabinet.
- Les détachements de droit :

- Pour exercer un mandat syndical, accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à sa titularisation ou suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un emploi public ;
- Pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou d'une fonction publique élective (*exemple : pour accomplir un mandat local lorsqu'il cesse d'exercer leur activité professionnelle*).

L'administration ne peut s'opposer au départ d'un fonctionnaire pour les détachements de droits et sauf intérêt de service pour les détachements discrétionnaires.

Le silence gardé pendant deux mois par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation.

Un arrêté de nomination par voie de détachement est pris par l'employeur public d'accueil.

Dans certains cas particuliers, le détachement peut se faire sur un contrat de travail (*poste non pérenne dans la fonction publique, contrat de droit privé, ...*)

Un arrêté de mise en détachement est pris par l'administration d'origine après recrutement par l'employeur d'accueil.

*Lexique :*

- *Administration d'origine : l'employeur de l'agent qui procède au détachement.*
- *Administration d'accueil : l'employeur que l'agent va rejoindre après qu'il a été détaché.*

## **2 Fin au terme du détachement**

### **2.1 Que se passe-t-il à la fin du détachement ?**

Le détachement prend fin à la date prévue par l'arrêté de détachement, ou plus tôt si l'agent ou l'administration d'accueil en fait la demande et que l'administration d'origine accepte.

Le fonctionnaire réintègre son poste d'origine ou un poste équivalent dans son administration d'origine. Il retrouve ses droits et obligations dans son corps d'origine.

### **2.2 Quelles sont les démarches administratives pour la réintégration après un détachement ?**

L'agent doit notifier son administration d'origine de la fin de son détachement et fournir les documents nécessaires à sa réintégration. L'administration d'origine doit alors établir un arrêté de réintégration.

### **2.3 La période de détachement arrive à son terme, en tant qu'administration d'accueil je souhaite renouveler le détachement, quelle est la procédure à suivre ?**

En premier lieu, l'administration d'accueil doit s'assurer de l'accord de l'agent de bénéficier d'un renouvellement de son détachement.

Ensuite, elle doit être effectuer auprès de l'administration d'origine une demande de renouvellement minimum 3 mois avant la date de la fin de la période de détachement.

A noter que si le détachement date de 5 ans, la collectivité d'accueil est obligée de proposer d'abord une intégration avant toute proposition de renouvellement de détachement.

Si l'agent accepte d'être intégré définitivement dans son cadre d'emplois d'accueil, il est alors radié de son cadre d'emplois d'origine.

Si l'agent refuse cette intégration, l'administration d'accueil peut demander le renouvellement du détachement à nouveau pour une durée de 5 ans maximum.

Le nombre de renouvellements n'est pas limité.<sup>1</sup>

Enfin, l'administration d'origine peut refuser le prolongement du détachement sous réserve de nécessité de service dûment justifié.

### **2.4 Lors d'un renouvellement de détachement, l'administration d'accueil doit-elle publier une déclaration de vacance de poste ?**

**Non**, selon l'article 22 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, le renouvellement du détachement nécessite une demande de l'administration d'accueil, qui doit solliciter ce renouvellement auprès de l'administration d'origine du fonctionnaire détaché.

L'administration d'accueil n'a pas besoin de publier une déclaration de vacance de poste pour procéder au renouvellement du détachement, mais doit simplement solliciter ce renouvellement auprès de l'administration d'origine du fonctionnaire.

### **2.5 En tant qu'administration d'accueil, je ne souhaite pas renouveler la période de détachement de l'agent, est-ce possible ?**

**Oui**, le Conseil d'Etat, dans sa décision du 21 octobre 2011 n° 325699 indique qu'un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Il précise également que la décision de non-renouvellement du détachement peut intervenir sans que le fonctionnaire ait

---

<sup>1</sup> Article 9, décret n°86-68

été mis à même de prendre connaissance de son dossier. Cela est vrai même si la décision est prise en considération de la personne et si elle est fondée sur l'appréciation portée sur la manière de servir, sauf si elle revêt le caractère d'une mesure disciplinaire.

De plus, la décision de non-renouvellement de détachement n'est pas au nombre des actes qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits (CRPA, art. L. 211-2 et 3). Ainsi, elle n'a pas à être motivée.

Cependant, les motifs doivent exister dans la perspective d'un éventuel contrôle du juge (CE, 23 juill. 1993, n° 109672).

Dès lors, vu de ces éléments et de la jurisprudence précitée, il convient de fonder la décision de non-renouvellement de détachement sur :

- D'éventuelles fautes commises par l'agent (dans cette situation faire attention à ne pas opérer de détournement de procédure en infligeant une sanction déguisée à l'agent) ;
- Et/ou sur un motif tiré de l'intérêt du service ;
- Et/ou sur un motif relatif à la manière de servir de l'agent.

## **2.6 Au terme du détachement, si le préavis de 3 mois n'est pas respecté par l'une ou l'autre partie quelle est la procédure à suivre ?**

L'agent bénéficie d'une réintégration de droit. La décision de fin de détachement prise moins de trois mois avant la date de fin de détachement n'a pas d'incidence sur sa légalité, car aucun texte n'impose un délai de préavis de trois mois.

TA Guadeloupe, 17/11/2022, n°2100963 : S'il est constant que la décision du 30 juillet 2021 par laquelle l'AP-HP a fait droit à cette demande est quant à elle intervenue moins de trois mois avant la date de fin de détachement, cette circonstance est sans incidence sur sa légalité, dès lors qu'il ne résulte d'aucun principe, ni d'aucun texte, et notamment pas des dispositions de l'article 18 du décret du 13 octobre 1988, que l'administration d'origine, tenue de faire droit à la demande de fin de détachement formée par l'administration d'accueil, doit respecter un délai de préavis de trois mois.

## **2.7 Mon agent est en détachement pour une durée inférieure à 6 mois, dois-je le réintégrer dans son emploi d'origine ?**

**Oui**, sauf si l'administration d'origine peut justifier que sa réintégration dans son emploi d'origine serait contraire à l'intérêt du service. Dans ce cas, l'administration motive son refus et le réintègre dans la 1<sup>ère</sup> vacance ou création d'emploi.

Important : la collectivité d'origine ne peut pas supprimer le poste avant un délai de 6 mois. Si elle souhaite recruter sur le poste de l'agent parti en détachement, le poste n'est pas considéré comme vacant, aucune déclaration de vacance d'emploi n'est nécessaire.

## **2.8 Administration d'origine, je ne dispose pas d'un emploi vacant à la fin d'une période de détachement de l'agent supérieure à 6 mois, comment faire ?**

Si la collectivité ne dispose pas d'emploi vacant au terme prévu du détachement, le fonctionnaire est placé en surnombre au titre des articles L. 542-1 à L. 542-5, L. 542-7 à L. 542-10, L. 542-12 à L. 542-24, L. 542-34, L. 542-35, L. 561-1 du code général de la fonction publique pendant une durée d'un an.

Le centre de gestion sera saisi afin de proposer au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.

Les arrêtés de réintégration à la suite d'un détachement ne font pas partie de la liste des actes relatifs au personnel qui sont transmissibles au contrôle de légalité. Cependant, ils doivent être fournis au centre de gestion et au comptable de la collectivité.

Au-delà de cette période, l'agent sera rémunéré par le centre de gestion pour les agents de catégorie, A, B ou C et par le CNFPT pour les agents A+. Le coût de la rémunération sera facturé ainsi que des frais de gestion à la collectivité d'origine selon les règles prévues au titre des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

## **2.9 Administration d'origine, je ne dispose pas d'un emploi vacant à la fin du détachement de mon agent mais celui-ci m'indique qu'il souhaite intégrer une autre collectivité, comment faire ?**

Dans ce cas il convient de suivre la procédure de réintégration, avec placement en surnombre et la prise d'un arrêté de mutation. Ces deux arrêtés peuvent être pris concomitamment.

L'arrêté de mutation pris par la collectivité qui recrute l'agent est une décision de nomination. De ce fait il est transmissible au représentant de l'État (Préfecture). Il sera transmis à la collectivité d'origine pour qu'elle puisse radier le fonctionnaire de ses effectifs.

*Exemple : l'agent issu de l'administration d'origine A en détachement dans la collectivité B, souhaite à la fin de son détachement muter dans une collectivité C. Celle-ci prendra un arrêté de mutation et transmettra cet arrêté à la collectivité A pour radiation.*

En effet, cette réintégration n'est pas qualifiée de « réintégration pour ordre », car il n'est pas nécessaire qu'un poste soit vacant, la réintégration pouvant se faire au besoin en surnombre.

## 2.10 Dans le cas d'un placement en congé maladie avant la fin de son détachement et sans demande de sa part d'un prolongement de son détachement, quelle est la situation de l'agent ? Quelles sont les obligations qui pèsent sur l'employeur d'accueil ?

Dans le cas d'une fin normale de détachement, l'agent est réintégré dans sa collectivité d'origine.

Le fait que l'agent soit en congé maladie n'a pas d'incidence sur le traitement de la fin de son détachement.

En l'espèce, il s'agit d'une fin normale de détachement par opposition à la fin de détachement anticipée ou pour faute.

Ainsi, en fonction de la durée du détachement l'une des deux solutions s'appliquent :

- Soit, à l'expiration du détachement de courte durée (maximum 6 mois) ou de détachement pour stage, le fonctionnaire en l'absence de proposition d'intégration de la part de la collectivité d'accueil ou non titularisé est **obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment.**
- Soit, à l'expiration du détachement de longue durée (au-delà de 6 mois) : le fonctionnaire dont le détachement n'est pas renouvelé **est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et réaffecté à la 1<sup>ère</sup> vacance** ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.

Si l'agent refuse un emploi proposé, il est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de 3 ans, après avis de la CAP (*article L513-24 du CGFP*).

S'il n'y a pas d'emploi vacant correspondant à son grade, il est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine. Si à l'issue de ce délai il n'y a toujours pas d'emploi vacant, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG (catégories A, B ou C) ou le CNFPT (catégorie A+) - *Article L513-26 du CGFP*.

Enfin, le **fait que l'agent soit en congé maladie n'a pas d'incidence sur la fin de son détachement.** En effet, dans une question au ministère de la Fonction publique du [07/11/2002](#), il a été rappelé que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement (L513-3 du CGFP). Lorsque la fin du détachement intervient en cours de congé, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine en vertu de l'article L513-24 du CGFP et dans les conditions prévues à l'article 513-26 du CGFP. Il est alors placé en congé pour le reliquat des droits auxquels il peut prétendre. La collectivité n'a donc aucunement l'obligation de renouveler l'accueil de l'agent détaché dans ses services.

## **2.11 J'accueille un agent de la fonction publique d'Etat, la période de détachement se termine et je ne souhaite pas le renouveler, en cas d'absence de poste dans son administration d'origine, que dois-je faire ?**

En l'absence de volonté de l'agent et de l'administration d'accueil de prolonger le détachement, il y a une réintégration de l'agent au sein de son administration d'origine.

Article L513-18 du CGFP : Sous réserve de l'application de l'article L. 513-19, le fonctionnaire de l'Etat détaché, remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

Pour assurer une bonne gestion du dossier de l'agent, la collectivité d'accueil devra prendre une décision de non-renouvellement du détachement à l'agent qu'elle transmettra ensuite à l'administration d'origine.

À la suite de cette information, l'administration d'origine pourra proposer à son agent le premier emploi vacant correspondant à son corps et notifiera un arrêté de réintégration à celui-ci.

## **2.12 Est-ce que la réintégration est possible sur un poste au même grade mais sur un temps de travail différent ?**

**Oui**, aucune disposition n'impose que la réintégration de l'agent à l'issue d'un détachement de longue durée et, le cas échéant, à l'issue de la période de maintien en surnombre, intervienne sur un emploi à temps complet alors même que l'emploi occupé par l'agent avant son détachement l'était.

TA Poitiers, 22/03/2017, n°1500288 : qu'il résulte de ces dispositions que la réaffectation du fonctionnaire territorial dont le détachement de longue durée a expiré et qui sollicite sa réintégration dans sa collectivité d'origine doit, le cas échéant à l'issue de la période au cours de laquelle il est temporairement maintenu en surnombre, intervenir sur un emploi vacant correspondant à son grade, créé par l'organe délibérant de la collectivité ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose que cette réintégration intervienne sur un emploi à temps complet alors même que l'emploi occupé par l'agent avant son détachement l'était

## **2.13 Est-ce que la réintégration est possible sur un grade différent ?**

**Oui**, au terme d'un détachement, il est possible de réintégrer l'agent sur un grade différent si ce grade et l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement lui sont plus favorables.

Article L513-11, CGFP : Lors de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables.

## 3 Fin anticipée du détachement

### 3.1 A la demande de l'agent

#### 3.1.1 Qui est compétent pour mettre fin à un détachement avant son terme ?

Même si l'agent fait une demande, seule l'administration d'origine est compétente. En effet, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, elle est seule compétente pour mettre fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, l'administration d'origine est tenue d'y faire droit.

Arrêt CE, 21/10/2016, n°380433 : que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit. Si elle ne peut le réintégrer immédiatement, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cet administration ou organisme d'accueil ; il cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade, si la demande émanait de lui

#### 3.1.2 Administration d'origine, mon agent souhaite mettre fin à son détachement de façon anticipée pour réintégrer nos équipes, que dois-je faire ?

L'agent doit déposer une demande 3 mois avant la date souhaitée de sa réintégration. Il doit également en informer son administration d'accueil.

Il y a alors deux possibilités :

- Si vous disposez d'un emploi vacant, il est possible de réintégrer l'agent sous un délai de 3 mois ou moins si l'administration d'accueil l'accepte.
- En l'absence d'emploi vacant, l'agent est placé en disponibilité d'office jusqu'à la date de réintégration initialement prévue. L'agent n'est rémunéré ni par l'administration d'origine, ni par celle d'accueil mais peut bénéficier des allocations de retour à l'emploi et ce tant que l'agent ne s'est pas vu proposer un poste.

### 3.1.3 Administration d'origine, mon agent souhaite mettre un terme, de façon anticipée, à son détachement dans le but d'intégrer une nouvelle collectivité par voie de mutation, que dois-je faire ?

Dans ce cas, l'agent doit respecter un délai de prévenance de 3 mois. Un fonctionnaire en détachement doit solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter (Cf question 2.9)

## 3.2 A la demande de l'administration

### 3.2.1 En tant qu'administration d'origine, l'administration d'accueil m'informe qu'elle souhaite mettre fin au détachement de l'un de mes agents pour faute grave. Dois-je réintégrer mon agent ?

Oui, en cas de faute grave de l'agent, l'administration d'origine doit réintégrer sans délai l'agent. En cas d'absence de poste, il est placé en disponibilité d'office pour une durée de 3 ans maximum. Il ne bénéficie pas d'une rémunération mais peut demander les allocations de retour à l'emploi tant qu'il ne s'est pas vu proposer un poste.

### 3.2.2 À la suite d'une faute grave de l'un de mes agents, l'administration d'accueil a mis fin à sa période de détachement. J'ai proposé un poste à l'agent qui le refuse. Que faire ?

Si l'agent refuse un poste, il est placé en disponibilité d'office pour 3 ans maximum. Il ne bénéficie pas d'une rémunération et ne peut prétendre au versement des allocations de retour à l'emploi.

Conseil d'Etat, 29/11/2023, n°470421 : Par suite, Mme A..., qui ne disposait, contrairement à ce qu'elle prétend, d'aucun droit à se voir proposer un emploi similaire à celui qu'elle occupait avant son détachement et qui a été placée en disponibilité d'office après avoir refusé un emploi répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires qui lui étaient applicables, n'est pas fondée à soutenir qu'elle a été involontairement privée d'emploi ni, par suite, qu'elle aurait eu droit de ce fait à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qu'elle sollicitait. Il ne résulte en tout état de cause pas davantage de l'instruction qu'elle aurait pu y prétendre à un autre titre.

### 3.2.3 L'administration d'accueil souhaite mettre fin de façon anticipée à la période de détachement d'un agent pour un motif autre que la faute grave. L'administration d'origine ne dispose pas d'un emploi vacant. Qui rémunère l'agent ?

En l'absence de poste au sein de l'administration d'origine, l'administration d'accueil doit assurer la rémunération de l'agent jusqu'à la date de fin initialement prévue.

### 3.2.4 En tant qu'administration d'origine mon agent m'informe que l'organisme privé d'accueil souhaite mettre fin au détachement durant la période d'essai, est-ce possible ? Quelle est la procédure ?

Le détachement peut être interrompu avant son terme à la demande soit de l'administration d'accueil, soit de l'administration d'origine (art. 10 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986).

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme prévu. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire, ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit (CE 21 oct. 2016 n°380433).

Dans cette hypothèse, la décision doit être motivée, puisqu'elle remet en cause une décision de détachement créatrice de droits pour une durée déterminée (TA Paris 24 mars 1988 Lejade).

Etant donné que les motifs de la fin du détachement seraient relatifs à l'inaptitude de l'agent à l'exercice des fonctions, l'intéressé doit être informé de sa possibilité de prendre connaissance de son dossier (CE 18 mars 1988 n°55304).

La première solution est que la collectivité réintègre l'agent. Dans ce cas, et même malgré l'absence d'emploi vacant, c'est à elle qu'il revient de lui verser la rémunération à laquelle il a alors droit (CE 15 mars 2002 n°236289). Pour le cas d'espèce, cette solution aurait pu être favorisée étant donné que la période entre le 15/07 et le 30/08 est relativement courte. Elle aurait d'ailleurs été conseillée au regard de la difficulté d'articuler les règles de droit public et celles de droit privé sur cette question.

A savoir que lorsqu'une personne morale de droit privé interromp le détachement en son sein d'un fonctionnaire, ce dernier ne peut prétendre à une indemnité de licenciement (art 66 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). Il peut en revanche demander, en cas de rupture abusive du contrat de travail, des dommages et intérêts dans les conditions prévues par le code du travail (C. Cass. 31 mars 2009 n°08-40.137)

En outre, en cas de licenciement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions (par exemple pour insuffisance professionnelle) : si l'administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, l'organisme d'accueil doit continuer à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à ce qu'il soit réintégré dans son administration d'origine « à la première vacance ». L'agent doit alors être placé en disponibilité d'office.

La difficulté qui peut se poser dans l'application de cette règle au cas d'espèce est que dans le droit du travail, pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité (sauf disposition conventionnelle contraire). Les règles de procédure concernant le licenciement ne s'appliquent donc pas. C'est pourquoi l'employeur d'accueil privé peut être réticent à l'application de cette règle.

Cependant, il faut considérer que celle-ci doit s'appliquer, puisqu'il s'agit tout de même d'une fin anticipée du détachement. C'est la règle de droit public prévue dans ce cas qui s'applique.

En effet, dans l'hypothèse d'une rupture de période d'essai non fautive d'un fonctionnaire détaché, la réintégration de ce dernier dans son corps ou cadre d'emploi n'est pas automatique. De ce fait, lorsque aucun poste n'est vacant à la date de rupture du détachement (et ne peut être créé), l'agent doit être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin. C'est cette solution qu'il faudrait retenir pour le cas d'espèce.