

# SAGES Pratique N°3

## Résumé

Ce troisième numéro de **SAGES Pratique** est consacré à l'analyse des différentes positions afférentes au statut général de fonctionnaire et sera complété dans le SAGES pratique n° 4 par un dossier traitant des congés.



[Affichage plein écran](#)

- [L'activité](#)
- [Le détachement](#)
- [La mise hors cadre](#)
- [La disponibilité](#)
- [Le service national](#)
- [Le congé parental](#)

---

## LES POSITIONS

Le fonctionnaire peut se trouver dans diverses situations vis-à-vis de son emploi, situations dont décide l'autorité, tout en tenant compte des désirs des intéressés. Les agents doivent être placés dans une position régulière, c'est-à-dire conforme à leur statut, comportant une affectation et ouvrant les droits statutaires.

Faute d'avoir placé le fonctionnaire en une position valable, l'autorité hiérarchique voit annuler un relèvement de fonctions ou la nomination d'un successeur. De son côté, l'agent ne doit pas se placer en situation irrégulière au regard de son emploi.

Est notamment irrégulière :

- la situation d'un agent qui se trouve sans emploi ni émoluments, à l'expiration d'un détachement ou s'il est remis à la disposition d'une administration qui ne peut le réintégrer;
- la situation d'un agent que l'administration a simultanément placé dans plus d'une des positions statutaires.

Le fonctionnaire qui est dans une position irrégulière a droit à une indemnité si cette irrégularité a constitué une faute de l'administration et lui a causé un préjudice, mais le fait qu'il ait continué à exercer ses fonctions ne lui ouvre pas droit au traitement.

- une mesure disciplinaire déguisée sous un changement de position ou d'affectation.

**Les positions se divisent en deux groupes :**

1. la position ordinaire des fonctionnaires est la position d'activité, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et peut s'accompagner d'une mise à disposition ou de l'exercice d'un mandat syndical ;
2. les positions exceptionnelles sont les positions de détachement, de mise hors cadre, de disponibilité, d'accomplissement du service national, de congé parental, positions temporaires, quoique leur durée soit variable suivant les statuts ; sauf dans les cas très particuliers de la disponibilité pour convenances personnelles et de la disponibilité d'office, le fonctionnaire placé

dans l'une de ces positions exerce d'autres fonctions que celles de l'emploi correspondant. A son grade, il continue d'appartenir à son corps d'origine où il conserve tout ou partie des droits attachés à son grade, sous réserve du droit au traitement afférent à son ancien emploi.

Toutefois de nouvelles positions mal définies ont été créées pour une durée limitée ou pour des catégories particulières de fonctionnaires: l'absence rémunérée, l'attente d'affectation, certaines formes de congé spécial, le congé de mobilité du personnel enseignant.

L'administration, de son côté, tolère des situations irrégulières, non seulement sous la forme de congés, d'autorisations d'absence, de mises à disposition ou de prolongations de suspension qui se placent fictivement dans le cadre de la position d'activité, mais encore lors du passage de l'une à l'autre des positions statutaires normales, lorsque des difficultés budgétaires ou comptables apparaissent dans le règlement de la situation des agents.

Les statuts particuliers fixent, pour chaque corps, la proportion maximum des fonctionnaires susceptibles d'être mis à disposition, détachés ou mis en disponibilité, par rapport aux effectifs normaux en vue de limiter le nombre de départs et de sauvegarder le principe de la continuité du service.

Les détachements pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, une fonction publique élective ou un mandat syndical, les mises en disponibilité prononcées d'office ou de droit n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de cette proportion, ni d'ailleurs l'effectif des fonctionnaires détachés pour des tâches de coopération technique et culturelle à l'étranger ou outre-mer ou des missions dans les organisations internationales.

## I. L'ACTIVITE

L'activité est la position du fonctionnaire qui, régulièrement titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondants. Le fonctionnaire est alors soumis à tous les devoirs et jouit de tous les droits attachés à son grade aussi bien par le statut général que par son statut particulier. Il peut notamment prétendre au traitement de son emploi.

Sans être rémunérés dans tous ces cas, les fonctionnaires restent en activité durant les congés annuels, administratifs, les congés de maladie et de maternité ou pour adoption et les autres congés mentionnés au statut, durant la préparation à la titularisation ou à la promotion, durant les décharges de service accordées au titre d'un mandat syndical ou les absences pour exercer une activité syndicale régulière, pour la formation professionnelle, pendant les instances d'affectation, les stages de préparation, les missions de coopération à l'étranger durant moins de six mois. Il existe aussi un congé sans rémunération d'un an renouvelable pour création d'entreprise et, en faveur de certains enseignants, un congé de mobilité dont la durée est prise en compte pour l'ancienneté et un congé pour recherches.

Le fonctionnaire ne peut se trouver en activité lorsqu'il a atteint la limite d'âge: s'il est resté, en fait, en service au-delà de cette date, il ne peut être regardé comme en activité dès le lendemain du jour où il aurait pu prendre sa retraite. Il ne peut davantage prétendre aux avantages résultant de la situation du fonctionnaire en activité. Un fonctionnaire dont la révocation a été annulée est regardé comme étant resté en activité.

Le fonctionnaire en activité peut ne pas occuper son emploi: c'est le cas lorsqu'il est en congé ou mis à disposition ou encore en détention préventive..

## II. LE DETACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou dans ce cadre, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle permet souvent de modifier l'affectation des agents lorsque les possibilités de mutation ne suffisent pas.

Le détachement ne saurait permettre de tourner les règles normales d'accès aux corps en fonction de leur nature et de leur niveau hiérarchique, de changer de corps sans occuper les nouvelles fonctions ou, sauf circonstance exceptionnelles,

d'enfreindre le principe de l'égalité entre les agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emplois

Il a été constaté que le nombre des fonctionnaires détachés tend à croître, qu'il s'agisse de pourvoir à des postes de responsabilité, de faciliter l'affectation à l'étranger (coopération culturelle et technique notamment) ou plus simplement d'un mouvement qui tend à assouplir les carrières, à aérer les personnels, à alléger les cadres au profit du secteur semi-public ou du secteur privé. Aussi la durée moyenne des détachements s'allonge-t-elle.

L'éducation nationale fournit à elle seule plus de la moitié des agents de l'Etat détachés, surtout vers l'étranger

La facilité du détachement et la multiplication des hypothèses dans lesquelles il est possible ont pour conséquence de permettre à des fonctionnaires d'exercer en cette position des activités de type privé, parfois lucratives, sans avoir à se faire mettre en disponibilité et à appliquer les disciplines qui en résulteraient.

### **1. Les conditions du détachement**

Le détachement est en principe prononcé par une décision des supérieurs hiérarchiques sur la demande de l'intéressé. La mesure n'est ni obligatoire, sauf deux exceptions, ni disciplinaire.

Le détachement n'est jamais obligatoire : le fonctionnaire qui le demande n'a aucun droit à l'obtenir sauf dans le cas où il est appelé soit à accomplir une période de formation, soit à exercer une fonction publique élective ou un mandat syndical qui rendent impossibles les fonctions administratives. Mais il peut être prononcé d'office dans l'administration de l'Etat pour exercer des fonctions auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi équivalent à l'ancien et conduisant à pension du régime général des retraites, et après avis de la commission paritaire.

Hors les cas où il est prononcé de plein droit ou d'office, le détachement décidé sans que le fonctionnaire l'ait sollicité, est illégal ; mais l'engagement du fonctionnaire d'accepter un autre poste peut valoir demande ; il n'en est pas de même de la simple acceptation d'une promotion..

L'absence durable de contestation du détachement ou des mentions d'une prétendue demande portées sur la décision, donne à penser que la demande a été effectivement faite.

Est illégal un détachement qui n'est autorisé par aucune disposition législative ou réglementaire.

Le détachement doit, lorsqu'il est prononcé d'office, être précédé de l'avis des commissions administratives paritaires (celles du corps d'origine et du corps de détachement).

En l'absence d'une telle consultation, la décision est irrégulière sauf si l'administration a été dans l'impossibilité de constituer à temps la commission. Cette consultation ne saurait être envisagée pour les détachements qui sont de droit.

Le fonctionnaire, pour être détaché régulièrement, doit être titulaire dans son corps d'origine, être en activité et avoir pris effectivement son service. Des statuts prévoient une certaine durée de services dans le corps d'origine, en une certaine qualité.

Le détachement s'effectue en vue d'attribuer à l'intéressé de nouvelles fonctions hors de son administration d'origine, c'est-à-dire pour pourvoir à un emploi existant dans les cadres et vacant. La vacance s'apprécie au regard de l'effectif réglementaire et non de l'effectif budgétaire.

Un détachement pour ordre est nul et de nul effet, même s'il est effectué en surnombre. Est illégal un détachement rétroactif destiné à rendre un emploi fictivement vacant. Le détachement est valable pour l'emploi indiqué dans la décision, sous réserve de légère modification. Est illégale l'affectation postérieure de l'intéressé à un emploi de nature et de niveau différents.

Le fonctionnaire doit remplir les conditions requises pour être nommé dans l'autre corps ou cadre par voie de recrutement

direct sauf si le statut particulier applicable à l'emploi à pourvoir prévoit des dérogations.

Cette jurisprudence s'applique même au cas du recrutement par une entreprise privée dont la convention collective sera appliquée, mais non en cas de détachement pour incapacité physique de remplir l'emploi.

Les statuts particuliers peuvent déroger à la loi en vue de rendre possible la nomination directe de fonctionnaires détachés: en l'absence de telles dispositions réglementaires, le détachement ne dispense pas de passer le concours de recrutement normal du corps. Les exceptions les plus importantes résultent de l'assouplissement des conditions d'accès aux corps de catégorie A.

Un statut particulier peut comporter une dérogation aux conditions d'ancienneté requises, en faveur des fonctionnaires détachés.

Dans certains cas, le détachement d'un corps dans l'autre est subordonné à la réciprocité.

Un détachement irrégulier peut ouvrir des droits au bénéfice de l'agent qui n'est pas responsable de l'illégalité.

## **2. Les cas de détachement**

Le détachement ne peut avoir lieu que dans certains cas.

Le détachement est en premier lieu possible, auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat, dans un emploi conduisant à retraite du code des pensions (cas le plus fréquent, fonctionnaires nommés aux emplois de la haute administration).

Ce détachement peut avoir lieu d'office, sur avis des commissions administratives paritaires et à condition que le nouvel emploi soit équivalent à l'ancien. Toutefois s'il fait changer le fonctionnaire de cadre, il a le caractère d'une sanction disciplinaire.

Sauf dérogation réglementaire, le fonctionnaire ne peut être détaché dans un emploi contractuel de sa propre administration. Il ne saurait exercer par voie de détachement des fonctions dans un corps auquel il a accédé à la suite d'un concours ; en revanche, il peut se présenter à un concours réservé aux fonctionnaires du corps de détachement.

Le détachement des fonctionnaires de l'Etat peut être fait auprès des régions, départements, communes, territoires d'outre-mer, établissements publics autres que nationaux. L'inverse est aussi possible, mais très rare en catégorie A.

Le détachement est admis auprès d'une administration ou entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général des retraites. Ainsi des fonctionnaires titulaires peuvent-ils être détachés sur des emplois de non-titulaires ou de contractuels.

Le détachement est possible pour exercer un enseignement ou remplir une mission publique de plus de six mois à l'étranger ou auprès d'organismes internationaux ou la France est représentée. Cette position est celle des fonctionnaires français qui participent à l'assistance ou à la coopération techniques et culturelles internationales.

Le détachement est possible, et de droit, pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, une fonction publique élective ou un mandat syndical conféré par une instance régulière de l'organisation intéressée lorsque la fonction ou le mandat comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction publique ou sont incompatibles avec celle-ci.

Le détachement auprès d'une entreprise privée n'est possible que si l'entreprise assure des missions d'intérêt général; le nombre et la nature des emplois doivent être précisés dans les statuts de l'entreprise et approuvés par les ministres intéressés.

Un membre du personnel enseignant peut être détaché auprès d'une entreprise pour y effectuer un stage lié à son

enseignement.

Le détachement peut se faire auprès d'organismes privés ou associatifs assurant une mission d'intérêt général, selon les termes mêmes de leurs statuts (condition non requise des associations ou fondations reconnues d'utilité publique). Les entreprises et organismes intéressés peuvent demander à l'avance une approbation statutaire en précisant les emplois qu'ils offrent.

Le détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé en vue d'y exécuter des travaux de recherche entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique ou développer des recherches de même nature, ne peut se faire que si l'agent n'a pas eu, au cours des cinq dernières années à exercer un contrôle sur l'entreprise ou à participer à la passation de marchés avec elle.

Dans le cas de détachement auprès de députés ou de sénateurs, le parlementaire intéressé acquitte une contribution pour la constitution des droits à pension de l'agent .

Le statut général ajoute le cas du détachement pour exercer un mandat syndical, qui est de droit, et le détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire française.

La formation professionnelle peut aussi être pratiquée en position de détachement : accomplissement d'un stage ou période de scolarité préalable à la titularisation, cycle de préparation à un concours administratif.

Dans la fonction publique territoriale existent les cas de détachement auprès de certaines institutions d'Etat ou pour occuper certains emplois de direction dans l'administration locale..

### **3. Les effets du détachement**

Le détachement de courte durée, appelé aussi délégation, ne peut être renouvelé: il ne dure que six mois. L'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions et, à l'expiration du détachement ou du délai de six mois, il est réintégré dans son emploi. Ce délai est porté à un an pour les personnels en service dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Le détachement de longue durée, est prononcé pour une durée maximum de cinq ans, mais peut être renouvelé indéfiniment sauf lorsqu'il est prononcé dans une entreprise privée pour y effectuer des travaux de recherches, auquel cas il ne peut être renouvelé qu'une seule fois, à titre exceptionnel.

L'agent est normalement remplacé dans ses fonctions mais, à l'expiration du détachement, il est réintégré obligatoirement, dans son corps d'origine, à la première vacance et réaffecté à un emploi correspondant à son grade dans ce corps.

Le défaut de renouvellement du détachement en temps utile ne fait pas perdre à l'intéressé sa qualité de fonctionnaire détaché.

L'agent est soumis à l'ensemble des règles régissant l'emploi qu'il occupe par l'effet de son détachement. Cette disposition concerne les conditions d'exercice des fonctions et attribue la prérogative hiérarchique au chef du service de détachement.

Le fonctionnaire détaché doit occuper un emploi et exercer les fonctions y afférente. L'administration de détachement peut modifier son affectation sans pour autant être regardée comme ayant mis fin au détachement; elle ne peut toutefois le laisser sans affectation.

Dans l'administration de détachement, l'agent titulaire d'un grade dans un autre corps, et non encore titularisé dans son corps de détachement, peut avoir la qualité de stagiaire, de contractuel, mais non de titulaire. Si le fonctionnaire est détaché dans un emploi contractuel, les stipulations du contrat régissent les fonctions exercées au titre du détachement.

Les fonctionnaires détachés pour des missions de coopération technique à l'étranger ou dans une institution internationale

servent sous l'autorité du Gouvernement ou de l'organisme auprès duquel ils sont placés.

L'agent détaché, dans la situation d'un non-titulaire vis-à-vis du corps de détachement, ne peut y faire carrière, n'y est pas, en principe, intégré et ne peut bénéficier d'une promotion de grade dans le corps de détachement.

L'agent détaché dans un emploi ne peut être à nouveau détaché de cet emploi et doit revenir à son cadre d'origine pour en être détaché dans un autre poste.

Le salaire est versé par l'administration ou l'organisme de détachement. Les agents détachés pour exercer des fonctions syndicales sont en principe rémunérés sur les fonds des organisations intéressées à la différence de ceux qui sont mis à leur disposition.

La rémunération du fonctionnaire détaché suit les règles de fond de la fonction exercée. L'agent ne peut demander à percevoir les émoluments qu'il recevait dans son ancien poste, ni exiger un traitement au moins égal à celui qu'il percevait dans son cadre d'origine.

Mais dans le cas de détachement d'office, si le nouvel emploi comporte une rémunération moindre, l'agent pourra prétendre à conserver celle à laquelle il avait droit dans son administration d'origine.

L'agent détache perçoit les augmentations de traitement afférentes à son emploi de détachement .

Pour ce qui est des fonctionnaires détachés hors du territoire européen de la France pour une tâche d'assistance technique, la rémunération est versée totalement ou partiellement par la France, suivant un contrat individuel conclu entre le ministre compétent et l'agent, et calculée en fonction à la fois des qualifications de l'intéressé et des sujétions spécifiques à la coopération dans l'Etat où il exerce sa mission.

Sauf s'il a été détaché auprès d'un organisme international ou pour exercer une fonction publique élective, le fonctionnaire ne peut acquérir de droits à pension ni être affilié au régime de retraite dans son emploi de détachement même s'il s'agit d'une entreprise privée; il conserve ses droits à la retraite dans son cadre d'origine, de même que, en cas de détachement d'office, le traitement afférent à son grade et à son échelon dans cette dernière administration, si le nouvel emploi occupé comporte une rémunération moindre.

L'agent cotise pour sa pension.

La retenue est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement si celui-ci conduit à pension du régime général des retraites. Dans le cas contraire elle est calculée sur le traitement afférent à l'ancien emploi. La contribution de l'employeur doit être versée par l'administration ou la collectivité de détachement ou le parlementaire intéressé, sans compensation sur les émoluments; mais elle n'est pas exigible lorsque l'agent est détaché pour exercer un mandat électif, une activité syndicale, une mission d'assistance technique ou d'aide culturelle à l'Etranger; enfin en cas de détachement dans une entreprise privée, elle demeure à la charge de l'Etat pendant trois ans et est ensuite versée par l'agent lui-même.

Le fonctionnaire détaché reste soumis au statut particulier de son corps et y détient ses droits à l'avancement.

Le fonctionnaire détaché dans une entreprise privée sera soumis au droit applicable à son emploi.

Le droit privé régira donc ses rapports avec son employeur sous réserve de la jurisprudence relative aux emplois de direction et aux contrats de droit public. La sécurité sociale dont il bénéficiera sera celle de l'entreprise et non celle des fonctionnaires (à l'exclusion des prestations vieillesse et invalidité-pension).

Toutefois, certaines des règles de la fonction publique, fixées par la loi, s'appliqueront à la situation de l'agent dans son entreprise, nonobstant les stipulations du contrat de travail ou de la convention collective: interdiction de cotiser pour une pension autre que celle du régime des fonctionnaires, obligation du versement des retenues, règles relatives au renouvellement

du détachement ou à son expiration, réintégration du fonctionnaire, le cas échéant d'office.

Les agents détachés pour des missions de coopération technique ou culturelle à l'étranger, sont tenus aux obligations de convenance inhérentes à leur qualité de fonctionnaires; il leur est interdit de se livrer à toute manifestation de nature à nuire à l'Etat français ou aux rapports que ce dernier entretient avec les organisations internationales ou les Etats auprès desquels ils se trouvent placés.

Ces personnels continuent à bénéficier des droits attachés à leur qualité de citoyen français. Mais s'ils entrent dans la fonction publique de l'Etat de résidence, ils perdent la qualité de fonctionnaire français, et tous les droits qui y sont attachés, sauf s'ils ont été recrutés en accord entre les deux gouvernements.

Le droit disciplinaire profite à tous les fonctionnaires détachés : ces agents sont soumis aux règles disciplinaires applicables dans le corps d'origine et à l'autorité disciplinaire du chef de ce corps, qui peut retenir les fautes accomplies pendant le détachement et consultera le conseil de discipline du corps d'origine.

Lorsque les fonctionnaires sont détachés pour des missions de coopération à l'étranger, les sanctions prises à leur rencontre par l'Etat ou l'organisme international sous l'autorité desquels ils sont placés n'entraînent, en matière disciplinaire, aucune conséquence obligatoire au regard de leur statut d'origine. L'autorité du service de détachement dispose du pouvoir de suspension et du droit de remettre l'intéressé à la disposition de son administration d'origine.

La notation des fonctionnaires détachés est difficile. Si le détachement est de longue durée, elle appartient au chef du service de détachement et est transmise à celui du corps d'origine qui la corrige en fonction des moyennes générales des notes des deux corps de détachement et d'origine. S'il est de courte durée, le chef du service de détachement se borne à envoyer au ministre intéressé une appréciation générale sur l'activité du fonctionnaire détaché. Une péréquation des notes est prévue.

Les agents détachés pour remplir une fonction publique élective ou auprès de parlementaires ne sont pas notés. Quant aux agents détachés dans une entreprise privée, la notation par l'autorité qui emploie le fonctionnaire est pratiquement impossible à retenir.

Le fonctionnaire d'Etat détaché sur un emploi permanent (non un emploi contractuel) de l'administration départementale ou communale reste soumis à son régime spécial de sécurité sociale. La réciproque est aussi prévue.

#### **4. La fin du détachement**

Le détachement est révocable. L'agent n'a aucun droit à ce qu'il soit maintenu jusqu'à l'échéance du terme prévu si son statut ne le prévoit pas et n'a pas davantage de droit à sa prolongation ou à son renouvellement qui peuvent être refusés pour tout motif, notamment en considération des nécessités du service. La remise de l'agent à la disposition de son administration d'origine n'a pas, dans ce cas, de caractère disciplinaire.

Les autorités qui ont prononcé le détachement peuvent donc le faire cesser à toute époque, par exemple à la suppression de l'emploi ou à son remplacement par un emploi contractuel et naturellement à l'expiration de sa durée.

La remise à la disposition de l'administration d'origine n'est pas subordonnée à une demande de l'intéressé ni à l'existence d'un emploi vacant. Toutefois, l'autorité compétente doit examiner la situation personnelle de l'agent et motiver sa décision si elle intervient avant le terme du détachement.

L'exercice de fonctions différentes de celles initialement prévues lors du détachement ne le fait pas cesser de plein droit, si l'intéressé n'a pas été mis en demeure d'y renoncer.

En principe c'est l'autorité auprès de laquelle l'agent se trouve qui a qualité pour mettre fin aux fonctions à la date qui lui paraît opportune sans consulter la commission administrative paritaire de l'administration de détachement.

Si le détachement a été prononcé auprès d'une entreprise privée pour y effectuer des travaux de recherche, il peut y être mis fin par décision du ministre chargé de la recherche scientifique.

L'administration doit mettre le fonctionnaire en position régulière dès l'expiration de son détachement, c'est-à-dire qu'elle doit en principe le réintégrer à la première vacance dans son corps d'origine, et même dans son emploi si le détachement a été de brève durée.

L'agent sera affecté à un emploi correspondant à son grade, par priorité au poste qu'il occupait avant le détachement. L'agent a aussi la possibilité de refuser le poste proposé: mais il doit alors attendre qu'une vacance soit budgétairement ouverte pour être nommé au poste auquel il peut prétendre ou à un poste équivalent, dans son ancienne résidence.

S'il a accepté un nouveau poste qui n'était pas celui dans lequel il se trouvait avant son détachement, il n'a plus qualité pour réclamer par priorité son emploi antérieur lorsque celui-ci est devenu vacant.

Le fonctionnaire qui a bénéficié d'un détachement de longue durée pour servir dans un territoire d'outre-mer ou pour remplir une mission publique à l'étranger ou auprès d'un organisme international, est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire qui a été détaché dans un emploi de contractuel a droit au respect des règles du contrat et peut parfois recevoir une indemnité de licenciement si elle y est prévue. Toutefois, en ce qui concerne les fonctionnaires soumis au statut général, le versement de ces indemnités a été interdit.

L'intéressé peut demander à être réintégré, mais l'administration n'est tenue de faire droit à cette requête qu'à la fin du détachement sans pour autant y apporter de retards excessifs. Elle doit à ce moment régulariser la position du fonctionnaire.

Dans le cas du détachement sur demande dans un emploi conduisant à pension du régime général, le fonctionnaire peut, à la fin de son détachement, préférer à la réintégration dans le corps d'origine, l'intégration dans le corps de détachement. Cette procédure permet souvent de tourner la règle du recrutement par concours.

L'agent qui est titularisé dans son corps de détachement ne peut pas être remis à la disposition de son corps d'origine. L'intéressé doit donc remplir les conditions statutaires pour être titularisé dans ce second corps et doit avoir mis fin à ses fonctions antérieures.

La réintégration une fois devenue définitive fait naître des droits au profit de l'intéressé même s'il n'y avait pas de vacance dans le corps d'origine. Le refus de réintégration non justifié peut engager la responsabilité de la collectivité publique.

De même, le retard injustifié à pourvoir d'un emploi un agent remis à la disposition de son administration d'origine constitue une faute de nature à lui ouvrir droit à indemnité, sans que l'administration puisse régulariser sa situation par une décision rétroactive de mise en disponibilité sans traitement, mais aussi sans qu'aient une valeur quelconque des engagements pris de maintenir les avantages que le fonctionnaire tirait de sa situation de détachement. L'agent reste rémunéré par l'organisme de détachement tant qu'il n'a pu être réintégré faute d'emploi vacant.

En principe, une réintégration n'est pas regardée comme disciplinaire. La commission administrative paritaire du corps d'origine n'a pas à être consultée.

S'il s'agit d'un déplacement d'office ou d'une sanction déguisée, si l'agent perd une partie importante de ses attributions ou de ses avantages ou si le dossier révèle que sa remise à la disposition de son administration d'origine est due à des motifs tenant à sa personne, l'intéressé doit être mis en mesure de demander communication de son dossier. Est illégale une réintégration motivée par des considérations étrangères à l'intérêt du service.

L'achèvement de la période de détachement, suivi de la remise de l'intéressé à la disposition de l'administration d'origine,

supprime tout lien entre le fonctionnaire et le corps de détachement .

Le détachement prend fin quand le fonctionnaire est placé, de façon régulière, dans une autre position ou s'il atteint la limite d'âge dans son corps d'origine : il est alors mis à la retraite, ou intégré dans le corps de détachement si la limite d'âge y est supérieure et s'il remplit les conditions requises. Si l'agent atteint la limite d'âge dans son emploi de détachement, celui-ci prend fin et l'intéressé est réintégré dans son corps d'origine si la limite d'âge qui y est applicable est plus tardive.

### **III. LA MISE HORS CADRE**

La position hors cadre est celle du fonctionnaire qui cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et est soumis au régime statutaire et de retraite qui régissent la fonction qu'il exerce dans cette position.

#### **1. Les conditions de la mise en mise hors cadre**

La mise hors cadre d'un fonctionnaire est subordonnée à des conditions assez sévères qui la rendent exceptionnelle : pour pouvoir être placé dans cette position, sur sa demande, le fonctionnaire doit, d'une part, compter au moins quinze années de services effectifs civils ou militaires ou de service national valables pour la constitution du droit à pension (dans une organisation internationale : cinq années de présence) et, d'autre part, remplir les conditions pour être détaché.

On ne peut mettre d'office un fonctionnaire hors cadre. La mise hors cadre est prononcée pour cinq années renouvelables une fois, sauf décision contraire.

#### **2. Les effets de la mise hors cadre**

En position hors cadre, l'agent se trouve dans une situation analogue à celle du fonctionnaire détaché, mais il perd en principe ses droits à l'avancement et à la retraite. Sa situation sera cristallisée jusqu'à son éventuelle réintégration, époque à laquelle l'avancement recommence à s'ouvrir ainsi que les droits à pension à courir, ou jusqu'à son intégration dans un nouveau corps.

La plupart des prérogatives du chef de l'administration d'origine disparaissent et le pouvoir disciplinaire s'exerce dans le nouveau service, conformément au statut qui régit l'emploi.

L'intéressé est soumis aux règles statutaires de l'emploi qu'il occupe hors cadre, ainsi qu'à son régime de retraite. Comme il cesse de cotiser pour la pension dans son administration d'origine, il est soumis aux retenues prévues par le nouveau régime auquel il est affilié. Mais il n'est pas soumis aux prescriptions relatives au plafonnement des rémunérations.

A la cessation de la position hors cadre, s'il n'est pas réintégré, ou à son admission à la retraite, il peut donc bénéficier de deux pensions, l'une pour les services rendus dans son corps d'origine, l'autre au titre du régime de retraite auquel il a été affilié pendant sa mise hors cadre.

#### **3. La fin de la mise hors cadre**

La position hors cadre cesse soit sur la demande de l'intéressé, soit par application des dispositions statutaires régissant les fonctions qu'il exerce, par exemple à l'expiration du délai réglementaire. La mise hors cadre peut aussi prendre fin en raison d'une invalidité mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions dans l'établissement où il se trouve ou dans son service d'origine. L'intéressé jouit alors immédiatement d'une pension.

Si l'agent demande sa réintégration, celle-ci est de droit à la première vacance dans le cadre d'origine, dans un emploi correspondant au grade de l'intéressé. Ce dernier est affecté à cet emploi après avis de la commission administrative paritaire .

L'agent qui s'abstient de toute démarche pour occuper un des emplois devenus vacants à la suite de sa remise à la disposition de son administration d'origine, peut être regardé comme ayant rompu le lien avec le service.

Les droits du fonctionnaire au regard du régime général des pensions recommencent à courir à compter de la réintégration.

S'il ne peut prétendre à pension au titre du régime de retraite auquel il a été affilié durant sa mise hors cadre, il peut, dans les trois mois de la réintégration, solliciter la prise en compte de la période hors cadre sous réserve qu'il verse la retenue calculée sur le traitement de l'emploi de réintégration et que l'organisme qui l'a employé verse la retenue patronale correspondante.

Le fonctionnaire qui cesse d'être en position hors cadre sans être réintégré, peut être mis à la retraite. Il peut alors prétendre à une pension de retraite.

#### **IV. LA DISPONIBILITE**

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

##### **1. Conditions de la mise en disponibilité**

La mise en disponibilité d'office peut être décidée lorsque le fonctionnaire n'a pu reprendre son service à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie et ne peut être reclassé dans un autre poste.

Elle ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais doit être précédée, soit d'une procédure contradictoire permettant à l'agent de faire entendre le médecin de son choix, soit de la communication du dossier, s'agissant d'une mesure prise en considération de la personne. Si elle est fondée sur un fait matériellement inexact, elle est annulée par la juridiction.

La mise en disponibilité sur demande ne peut être accordée que dans des cas limités, sous réserve des nécessités de service (études, recherches présentant un intérêt général ; convenances personnelles) et doit être précédée de l'avis de la commission administrative paritaire (il en sera de même pour le licenciement du fonctionnaire s'il refuse de reprendre son poste à la fin de la disponibilité).

Elle peut aussi être accordée au fonctionnaire qui souhaite exercer une activité relevant de sa compétence dans une entreprise publique ou privées'il a accompli dix ans de services effectifs, si l'activité présente un intérêt public et si l'intéressé n'a pas eu au cours des cinq dernières années à exercer un contrôle sur l'entreprise ou à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle.

Elle peut enfin bénéficier pendant deux années à un agent qui souhaite créer ou reprendre une entreprise, s'il a accompli au moins trois années de services effectifs.

La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande, pour donner des soins à l'un de ses proches (accident, maladie ou handicap), pour suivre son conjoint devant s'éloigner de sa résidence habituelle en raison de sa profession ou pour élever un enfant âgé de moins de huit ans. Un agent en disponibilité ne peut être recruté par son administration d'origine.

##### **2. Conditions de la mise en disponibilité**

L'agent reste fonctionnaire, avec les obligations et certains avantages du titulaire ; il continue à appartenir à son corps d'origine et y conserve ses droits acquis notamment au point de vue de son grade et de son échelon; mais son statut ne lui accorde plus droit à l'avancement et à la pension de retraite.

Il n'a pas, en principe, droit ni au traitement ni aux suppléments familiaux, et perd le bénéfice du régime de sécurité sociale des fonctionnaires sauf s'il est mis en disponibilité pour maladie.

La femme mise de droit en disponibilité pour élever un enfant jeune ou infirme peut prétendre aux allocations prévues à la loi du 22 août 1946.

Le fonctionnaire doit se soumettre aux contrôles qui peuvent être effectués pour savoir si son activité répond aux motifs pour lesquels il a été placé en disponibilité. Si cette activité est de nature à mettre en cause un intérêt public ou même professionnel, la mise en disponibilité peut être immédiatement rapportée.

Le fonctionnaire en disponibilité se voit interdire certaines activités privées lucratives, sous menace de peines disciplinaires que prononcera l'autorité du corps d'origine en même temps que la révocation de la disponibilité.

La mise en disponibilité a une durée statutaire variable. L'autorité administrative n'est pas tenue de la prononcer pour toute cette durée, notamment lorsqu'elle est demandée pour convenances personnelles.

Lorsqu'elle est prononcée d'office, la disponibilité est d'une année et peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Après l'expiration de ce délai, l'agent est réintégré dans les cadres de l'administration s'il est apte à reprendre son service ou mis à la retraite. Il peut aussi être considéré comme ayant rompu tout lien avec l'administration si cela ressort de son comportement ou de ses intentions.

En principe, l'agent a le droit d'exiger de l'administration que sa situation soit réglée à compter du jour de l'expiration de sa mise en disponibilité, même rétroactivement.

Si à l'expiration de la troisième année, il résulte d'un avis du comité médical que l'agent, s'il ne peut reprendre aussitôt ses fonctions, doit normalement pouvoir le faire avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité pourra faire l'objet d'un troisième renouvellement.

La disponibilité sur demande est accordée pour trois ans, sauf exception. Elle n'est renouvelable qu'une fois pour une durée égale. La disponibilité accordée de droit ne peut excéder trois années ; elle est renouvelable dans certaines conditions.

### **3. Fin de la disponibilité**

Le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration deux mois au moins avant l'expiration de la période en cours. S'il ne la demande pas ou s'il la demande avec un grand retard, il peut être regardé comme ayant rompu tout lien avec l'administration et perdre la qualité de fonctionnaire.

Cette réintégration est de droit à l'une des trois premières vacances si la durée de la disponibilité n'a pas dépassé trois années et naturellement si le fonctionnaire est en état de reprendre le service. L'intéressé doit être réintégré et placé dans une position régulière quelles que soient les difficultés qui peuvent résulter des conditions d'organisation du service.

S'il n'y a pas de vacances, la mise en disponibilité est d'autant prolongée. Il en est de même si le fonctionnaire demande sa réintégration avant terme.

La réintégration peut s'opérer dans un autre poste de travail si le fonctionnaire n'a plus l'aptitude physique requise dans son ancien emploi.

Le fonctionnaire qui refuse les postes de réintégration qui lui sont proposés ou qui ne rejoint pas peut être rayé des cadres après avis de la commission administrative paritaire.

Certains statuts fixent des conditions spéciales à la réintégration..

## **V. LE SERVICE NATIONAL**

Pendant son temps d'incorporation, le fonctionnaire perd son traitement d'activité et ne perçoit que sa solde militaire. Par contre, le traitement est maintenu durant la période de sélection préalable à l'affectation militaire (périodes d'instruction).

Les limites d'âge des concours sont reculées de la durée du service militaire accomplie et le temps passé sous les drapeaux au-

delà de cette durée est parfois assimilé à des services accomplis.

Le temps de service national actif est compté pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté. La réintégration aura lieu au besoin en surnombre.

Le fonctionnaire sous les drapeaux demeurant affilié au régime de sécurité sociale des fonctionnaires, sans verser les cotisations, les membres de sa famille continuent à percevoir les prestations. Par contre, un accident subi par lui-même n'est pas considéré comme survenu dans l'exercice des fonctions.

## **VI. LE CONGÉ PARENTAL**

Le fonctionnaire est placé hors de son administration pour élever son enfant (jusqu'à l'âge de 3 ans) ou un enfant adopté (jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer).

Le parent souhaitant ce congé doit en faire la demande à chaque naissance ou adoption ou en solliciter la prolongation suivant le cas.

Le congé d'une durée maximale de 3 ans est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Le fonctionnaire peut demander qu'il soit écourté ou y renoncer à l'expiration d'une des périodes de 6 mois.

Une enquête peut être menée pour s'assurer que le congé est bien destiné à élever l'enfant; dans la négative, il peut être supprimé.

Pendant ce congé, le fonctionnaire perd ses droits à rémunération (mais garde le bénéfice des allocations.), n'acquiert pas de droit à la retraite, mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié et reste électeur à la commission administrative paritaire.

La réintégration est de plein droit dans le corps d'origine, au besoin en surnombre. L'agent est réaffecté à son emploi ou à un emploi le plus proche de son ancien lieu de travail ou de son domicile (souhait à exprimer 2 mois avant la réintégration).

---

[Retour au sommaire](#)