

Détachement : comment gérer un salarié issu de la fonction publique ?

Publié par Stéphane Bloch & Fabien Crosnier, avocats, membre d'Avosial le 21 mars 2019 - mis à jour à 12:23



Les fonctionnaires détachés dans une entreprise privée sont soumis à des règles particulières différentes des salariés ordinaires. Leur contrat de travail prend donc fin automatiquement et sans indemnités au terme de leur détachement ; l'entreprise d'accueil doit respecter un certain formalisme.



Les fonctionnaires peuvent être " détachés " dans une entreprise privée ; pendant la durée du détachement, **leurs fonctions au sein de leur corps d'origine sont suspendues**. Pour l'entreprise de droit privé qui l'accueille, le fonctionnaire détaché n'est pas un salarié comme les autres. Si, pratiquement, rien ne le différencie des autres collaborateurs pendant le cours normal du détachement, il en va différemment au moment où celui-ci prend fin. En tant que chef d'entreprise, il est important de connaître les **pièges à éviter**.

Le détachement d'un fonctionnaire, qu'est-ce que c'est ?

Le détachement est un dispositif qui permet à un fonctionnaire de rejoindre le secteur privé, sans rompre le lien avec son administration d'origine puisqu'il y conserve ses **droits à l'avancement et à la retraite** et qu'il a l'assurance d'y retrouver, à terme, un emploi de son grade.

Le dispositif est réglementé par les textes statutaires applicables dans les **trois fonctions publiques** (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière). Il ne peut intervenir que dans des cas déterminés (par exemple auprès d'une entreprise ou d'une association assurant des missions d'intérêt général) et donne lieu à l'adoption d'un arrêté ministériel qui fixe les conditions du détachement.

Pendant le détachement

Le fonctionnaire est lié à la structure d'accueil par un contrat de travail de droit privé : il acquiert donc la qualité de salarié. A ce titre, il est soumis au **droit du travail pendant la durée de son détachement**. Il relève des accords collectifs et de la convention de branche applicables dans l'entreprise d'accueil.

Peut-on interrompre le détachement de manière anticipée ?

L'entreprise d'accueil peut demander la fin anticipée du détachement (avant le terme prévu par l'arrêté ministériel qui a déterminé les conditions du détachement). Si le fonctionnaire relève des fonctions publiques territoriale ou hospitalière, un délai de prévenance de trois mois doit être respecté par l'entreprise d'accueil pour rompre le détachement de manière anticipée. En tout état de cause, **si le fonctionnaire n'est pas immédiatement réintégré**, l'entreprise d'accueil doit lui **maintenir sa rémunération** dans les conditions prévues par les textes **jusqu'au terme initialement prévu pour le détachement ou jusqu'à sa réintégration dans l'administration d'origine**.

Dans tous les cas, la **fin anticipée du détachement** à l'initiative de l'entreprise d'accueil est un **licenciement** qui, comme tel, doit être justifié par une cause réelle et sérieuse et être mis en oeuvre conformément à la procédure prévue par le Code du travail et/ou la convention collective . En revanche, **aucune indemnité de licenciement** n'est due.

Si c'est le fonctionnaire qui a lui-même demandé que son détachement prenne **fin par anticipation**, on considère habituellement que cette situation s'apparente à une **démission**, pour autant que l'intéressé ait remis ou envoyé

un écrit manifestant sa volonté claire et non équivoque de démissionner ou qu'il ait été effectivement réintégré dans son administration d'origine.

Que se passe-t-il au terme normal du détachement ?

Le chef d'entreprise doit se montrer particulièrement vigilant à l'approche du terme du détachement.

Tout d'abord, si le fonctionnaire relève de la fonction publique d'Etat ou hospitalière, l'entreprise d'accueil doit l'informer ainsi que son administration d'origine, au plus tard deux mois avant le terme du détachement, de sa décision ou non de le renouveler. Si cette formalité n'est pas respectée et que le fonctionnaire a demandé le **renouvellement de son détachement** au plus tard trois mois avant le terme prévu, celui-ci n'est **pas renouvelé** et il réintègre son corps d'origine à la première vacance, mais l'entreprise d'accueil doit lui maintenir sa rémunération jusqu'à cette date.

Par ailleurs, si le détachement **expire sans être renouvelé**, l'entreprise d'accueil ne doit **surtout pas procéder au " licenciement "** du fonctionnaire : le contrat de travail du fonctionnaire détaché prend fin automatiquement, sans avoir à justifier d'un " motif réel et sérieux " ou à respecter une procédure de licenciement.

Quand bien même celui-ci aurait demandé en vain à son administration d'origine la reconduction de son détachement, ou que l'entreprise d'accueil aurait indiqué à l'autorité administrative ou au fonctionnaire qu'il n'en demanderait pas la prolongation ou encore qu'il se serait opposé à une demande de renouvellement présentée par l'intéressé.

Il convient toutefois de réserver le cas des fonctionnaires investis d'un mandat protecteur au sein de l'entreprise d'accueil - représentants du personnel notamment (pour lesquels il est nécessaire d'obtenir l'autorisation préalable l'inspecteur du travail).

Enfin, contrairement à un salarié ordinaire qui serait licencié, aucune indemnité de rupture (de licenciement ou de fin carrière) n'est due au fonctionnaire à l'expiration de son détachement. En revanche, il convient de lui régler sous la forme d'une indemnité compensatrice ses jours de congés payés acquis et non pris.

Pour en savoir plus



Stéphane Bloch Membre d'AvoSial, est Avocat associé du Cabinet Flichy Grangé Avocats au sein du Pôle " Droit social du secteur public et droit de la fonction publique ". Doté d'une double culture publiciste-privatiste, Stéphane Bloch conseille une clientèle variée allant du grand Groupe coté aux entreprises du secteur public et passant par des collectivités.



Fabien Crosnier Membre d'AvoSial, est Avocat collaborateur au sein du cabinet Flichy Grangé Avocats. Il a développé une expertise particulière dans le domaine des entreprises du secteur

public et para-public et des entreprises dites " à statut " qu'il pratique au sein du Pôle " Droit social du secteur public et droit de la fonction publique