

Les modalités de remboursement en cas de mise à disposition d'agents

L'organisme d'accueil rembourse à la collectivité ou établissement d'origine la rémunération du fonctionnaire mis à disposition, y compris les cotisations et contributions afférentes.

Restent à la charge de la collectivité ou établissement d'origine la rémunération pendant les congés de maladie, maternité, accident du travail et les rémunérations liées à des actions de formation (indemnité forfaitaire pendant un congé de formation ou allocation de formation due au titre du droit individuel à la formation).

La convention peut cependant prévoir que les rémunérations liées à la maladie ordinaire et à la formation seront remboursées par l'organisme d'accueil.

Si l'agent est mis à disposition de plusieurs organismes, le remboursement est partagé au prorata des quotités respectives de travail.

Dérogation au remboursement

Il est possible de déroger à l'obligation de remboursement uniquement lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité et un établissement public dont elle est membre ou qui lui est rattaché (les autres cas de dérogation concerne le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les organisations intergouvernementales et les états étrangers).

Il n'est donc pas possible de déroger à l'obligation de remboursement au profit d'une association.

La dérogation doit faire l'objet d'une décision de l'assemblée délibérante et être détaillée dans la convention (étendue et durée).

Cas particulier des agents non titulaires de droit public

La rémunération est normalement remboursée par la collectivité ou l'établissement d'accueil ; l'assemblée délibérante ne peut déroger à ce principe sauf dans le cas d'une mise à disposition auprès d'un établissement public rattaché à un établissement public de coopération intercommunale dont la collectivité ou l'établissement employeur est membre.