

LES DISPONIBILITÉS

AUTRE QUE LA DISPONIBILITÉ D OFFICE

POUR RAISON DE SANTE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment les articles L 551-1 et suivants
- 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.
- Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant
- Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale

La disponibilité est l'une des positions statutaires, énumérées à l'art. L. 511-1 code général de la fonction publique (CGFP), dans lesquelles peut être placé le fonctionnaire territorial.

Dans cette position, l'agent est placé hors de son administration ou service d'origine. Il cesse en principe de bénéficier, dans cette position, de sa rémunération et de ses droits à congés, à l'avancement et à la retraite. S'il n'acquiert pas d'ancienneté dans la fonction publique durant cette période, il conserve les droits acquis avant.

Cependant, des dérogations existent et permettent à l'agent de continuer à bénéficier dans certaines conditions d'un droit à avancement.

Durant une période de disponibilité, l'agent n'ayant pas été privé involontairement de son emploi et ce dernier n'ayant pas définitivement rompu tout lien avec ce dernier, il ne peut percevoir des allocations chômage. En revanche, il pourra exercer une activité professionnelle sous réserve d'une part que cette activité corresponde aux motifs de la disponibilité accordée, et d'autre part, que l'agent respecte la réglementation applicable définie par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

L'agent en disponibilité peut notamment exercer une activité publique en tant que contractuel dans une autre administration. Par contre, il lui est interdit de se faire employer par sa propre collectivité d'origine.

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet.

Elle est **inapplicable** :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux agents contractuels de droit public.

Toutefois, les stagiaires et les contractuels de droit public peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les régimes sont proches des différents types de disponibilité.

Comment gérer le remplacement d'un agent qui part en disponibilité ?

En cas de mise en disponibilité de droit, le poste de l'agent n'est vacant que si la disponibilité est de longue durée (supérieure à 6 mois). Pour les disponibilités de droit de courte durée (inférieure ou égale à 6 mois), le poste n'est pas vacant et l'agent dispose à être réintégré sur son emploi précédent. Dans ce cas, il est interdit de recruter un titulaire pour le remplacer.

S'il s'agit de remplacer un agent en disponibilité de droit de courte durée pour raisons familiales, il est conseillé d'avoir recours au contrat « remplacement d'un agent public momentanément indisponible » pris sur le fondement de l'article L.332-13 du CGFP à la condition que le remplaçant soit recruté sur le même grade et la même durée de service.

Si le grade ou la durée de service du remplaçant n'est pas identique à ceux de l'agent remplacé, ce contrat ne peut être valablement utilisé. Dans ce cas, il est conseillé de recruter un agent contractuel sur la base d'un contrat « accroissement temporaire d'activité » fondé sur l'article L 332-23 1° du CGFP, contrat limité à 12 mois maximum sur une période de 18 mois (à la condition de créer préalablement ce besoin non permanent).

S'il s'agit de remplacer un agent en disponibilité de droit supérieure à 6 mois (inférieure ou égale à 6 mois), ou les disponibilités de droit de courte de durée n'ayant pas raisons familiales (mandat électif), le contrat de remplacement d'un agent public momentanément indisponible » pris sur le fondement de l'article .332-13 du CGFP ne peut juridiquement être utilisé. Dans ce cas, il est conseillé de recruter un agent contractuel sur la base d'un contrat « accroissement temporaire d'activité » fondé sur l'article L 332-23 1° du CGFP, contrat limité à 12 mois maximum sur une période de 18 mois (à la condition de créer préalablement ce besoin non permanent), avant de recruter sur un emploi permanent, afin d'éviter d'avoir à réintégrer en surnombre l'agent.

En revanche en cas de disponibilité sur autorisation, l'emploi est vacant dès la mise en disponibilité.

L.332-13 du CGFP ne permet pas d'utiliser le contrat « remplacement d'un agent public momentanément indisponible » pour remplacer un agent placé en disponibilité d'office ou de droit pour raison familiales pour une durée supérieure à 6 mois, ou en disponibilité sur autorisation quel qu'en soit la durée

I. LES GÉNÉRALITÉS SUR LES CAS DE DISPONIBILITÉ

A) Les cas de disponibilités

Il existe 3 types de disponibilité :

- ▶ La disponibilité sur autorisation, accordée sous réserve des nécessités de service,
- ▶ La disponibilité accordée de plein droit, qui ne peut être refusée même pour des motifs liés à l'intérêt du service,
- ▶ La disponibilité d'office

Le fonctionnaire peut également être placé en disponibilité dans l'attente d'une réintégration (art. 26 du décret n°86-68).

Il n'est pas possible d'accorder une disponibilités non prévue par la réglementation.

Chaque disponibilités est est soumis à une régime spécifique :

Type	Motif	Durée	Justificatifs à demander	Références juridiques
Disponibilités SUR AUTORISATION (sous réserve des nécessités de service)	Études ou recherches présentant un intérêt général	Période de 3 ans maximum, renouvelables une fois pour une durée égale	Demande écrite agent + copie inscription en formation ou contrat de recherches/études	Art. 21 du décret n°86-68 a)
	Convenances personnelles	<p>Période de 5 ans maximum*, renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.</p> <p>Le renouvellement est accordé à condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.</p> <p>Cette disponibilité peut être cumulée avec une disponibilité pour création d'entreprise. Ce cumul ne peut excéder 5 ans.</p> <p><i>* Dispositions transitoires : les périodes de disponibilité accordées avant 29 mars 2019 sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique (Décret n°2019-234 du 27 mars 2019, art. 17 IV). Toutefois, le décompte des 10 années de disponibilités pour convenances personnelles sur l'ensemble de la carrière inclut les disponibilités de ce type prises avant le 29 mars 2019</i></p>	Demande écrite agent précisant la date d'effet et durée	Art. 21 du décret n°86-68 b)
	Créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail	<p>Période de 2 ans au maximum, non renouvelable</p> <p>La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles. Ce cumul ne peut toutefois excéder 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.</p>	Demande écrite agent + copie de l'extrait Kbis	Art. 21 et 23 du décret n°86-68
Disponibilités DE DROIT	<p>Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant</p> <p>à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (Raison familiale)</p> <p>NB : Les agents en situation de concubinage ne peuvent en bénéficier</p>	Période de 3 ans au maximum, renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies	Demande écrite agent + certificat médical d'un médecin traitant attestant de la nécessité de la présence d'une tierce personne	Art. 24 - 1° du décret n°86-68

Disponibilités DE DROIT	<p>Élever un enfant âgé de moins de 12 ans <i>(Raison familiale)</i></p>	<p>Période de 3 ans au maximum, renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies</p>	<p>Demande écrite agent + copie acte de naissance ou livret de famille</p>	<p>Art. 24 - 1° du décret n°86-68</p>
	<p>Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire <i>(Raison familiale)</i></p> <p>NB : Les agents en situation de concubinage ne peuvent en bénéficier (CE 25/11/ 1994 n°123314).</p>	<p>Période de 3 ans au maximum, renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies</p>	<p>Demande écrite agent + copie livret de famille+ copie du contrat de travail ou arrêté de nomination justifiant du changement de résidence du conjoint</p>	<p>Art. 24 - 2° du décret n°86-68</p>
	<p>Fonctionnaire titulaire d'un mandat d'élu local</p> <p>NB : Ne peut donc être accordée au stade de la candidature afin de permettre à l'agent de participer à la campagne (CE 30/10/ 1996 n° 17712). Le candidat a une fonction élective devra solliciter une disponibilité pour convenances personnelles</p>	<p>Durée du mandat</p> <p>Ne peut être accordée qu'après l'élection</p>	<p>Demande écrite agent + copie de la délibération d'élection)</p>	<p>Art. 24 du décret N°86-68 – 5^{ème} al.</p>
	<p>Pour effectuer une adoption - pour se rendre dans un DOM TOM, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire d'un agrément</p>	<p>6 semaines maximum par agrément</p> <p>Le fonctionnaire qui interrompt cette période a droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue</p>	<p>Demande écrite agent + copie de l'agrément mentionné aux art. L225-2 à 17 du CASF</p>	<p>Art. 34-1 du décret n°86-68</p>
Disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration	<p>Les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement, de congé parental, ont refusé un emploi relevant de la même collectivité, que leur grade leur donne vocation à occuper</p>	<p>Disponibilité d'office pour 3 ans maximum</p> <p>Cette période de disponibilité est prorogée de plein droit jusqu'à la présentation de la 3^{ème} proposition d'offre d'emploi;</p> <p>Si l'agent refuse 3 postes correspondants à son grade, il est soit admis en retraite, soit s'il n'a pas de droit à pension licencié après avis de la CAP)</p>		<p>Art. 20 du décret n°86-68</p>
	<p>Les fonctionnaires qui, remis à disposition de leur administration d'origine au cours d'une période de détachement, de congé parental, ont refusé un emploi relevant de la même collectivité, que leur grade leur donne vocation à occuper</p>	<p>Jusqu'au terme normal du détachement : placement en disponibilité d'office</p> <p>Après le terme normale du détachement : L'agent est alors placé en surnombre pendant 1 an maximum faute d'emploi vacant correspondant à son grade, avant une prise en charge par le CDG(ou CNFPT selon le grade)</p>		

<p>Disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration</p>	<p>Le fonctionnaire, placé en détachement, qui demande à réintégrer de manière anticipée son administration <u>avant le terme du détachement</u> alors qu'il n'existe pas d'emploi vacant correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine</p>	<p>Jusqu'à sa réintégration ou, Disponibilité jusqu'à la fin initialement prévue du détachement sauf si une réintégration intervient avant</p> <p>Au terme de la période normale de détachement : réintégration réaffectation à la première vacance , ou si l'agent n'a toujours pas été réintégré : maintien en surnombre durant un an maximum dans les conditions fixées par les articles L 542-4 et L 542-5 du CGFP , avant une éventuelle prise en charge par le CDG moyennant une participation financière fixée à l'article L. 542-26 du Code général de la fonction publique,)</p>		<p>Art. 10 et 17 du décret n°86-68</p> <p>L542-4 à 5 du CGFP</p> <p>L542-26 du CGFP</p>
<p>Disponibilité d'office pour raison de santé</p>	<p>1° lorsque le fonctionnaire est physiquement inapte à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, sans pouvoir être reclassé ni bénéficier d'une période de préparation au reclassement -PPR</p> <p>2° lorsque le fonctionnaire, qui avait été placé en disponibilité discrétionnaire, souhaite être réintégré avant l'expiration de la période, mais ne peut l'être en raison de son inaptitude physique temporaire</p>	<p>Maximum 1 an à compter de l'expiration des droits maladie rémunérés (CMO, CLD ou CLM ou CGM), renouvelable 2 fois si aucune possibilité de reclassement n'est intervenu ; possibilité une 3e fois si le conseil Médical estime que l'agent peut être reclassé (ensuite s'il n'est pas reclassé ou qu'il est déclaré inaptitude définitivement à toutes fonctions, l'agent doit être mis en retraite invalidité s'il est affilié à la CNRACL ou licencié s'il est affilié à l'IRCANTEC)</p> <p>La durée maximale totale de cette disponibilité est donc de 4 années.</p>		<p>L. 514-4 CGFP e</p> <p>Art. 19 du décret n°86-68</p> <p>article 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991</p> <p>art. 26 décret n°86-68 du 13 janv. 1986</p>

Dans certains cas d'impossibilité de réintégration à la suite d'une disponibilité de droit ou discrétionnaire, l'agent peut être **maintenu en disponibilité** ou placé en disponibilité d'office par l'autorité territoriale. Ces cas de figure sont développés dans points relatifs à ces formes particulières de disponibilité .

Aucune disposition n'interdit de bénéficier de plusieurs périodes successives de disponibilité de différents types, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale pour les disponibilités accordées ou refusées par décision discrétionnaire, et sous réserve que l'agent remplisse les conditions exigées.

B) L'octroi /renouvellement d'une disponibilité de droit ou discrétionnaire

La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale. Cette décision **doit indiquer la forme de disponibilité accordée, ainsi que ses dates d'effet et de fin** ; il peut également être utile d'indiquer le délai dans lequel l'agent doit demander sa réintégration ou le renouvellement de la disponibilité, lorsque les textes applicables fixent des exigences particulières.

Pour les cas de mise en disponibilité d'office, la décision est prise unilatéralement ; **Dans tous les autres cas, une demande écrite de l'agent est indispensable.**

La demande de disponibilité de l'agent doit préciser **le motif de la disponibilité sollicitée, la durée et la date d'effet souhaitée**. Elle doit être **accompagnée des justificatifs** prouvant que l'agent remplit les conditions pour y prétendre.

Les textes n'imposent général aucun délai pour solliciter l'octroi d'une disponibilité, sauf, pour la disponibilité pour adoption (la réglementation prévoit que dans ce cas que l'agent doit faire une demande précisant à minima la date de début et la durée de la période, au moins 2 semaines avant son départ (art. 34-1 décret n°86-68 du 13/01/ 1986).

Si l'agent souhaite exercer une activité lucrative dans le secteur privé dans les 3 ans suivants la mise en disponibilité, sa demande de disponibilité doit être déposée **avant le début d'exercice de cette activité**, afin de permettre à la collectivité d'effectuer son contrôle déontologique (art.18 du décret n°2020-69). Eu égard à la procédure de contrôle déontologique , il est souhaitable que l'agent en informe son employeur au moins 3 mois avant le début de l'exercice de son activité dans le secteur privé.

Face à une **demande de mise en disponibilité** formulée par l'agent, il appartient d'abord à l'autorité territoriale d'apprécier si la demande relève d'une disponibilité de droit ; et à défaut de pouvoir y prétendre, examiner la demande au regard des disponibilités sur autorisation.

Son silence gardé pendant 2 mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut **acceptation** de cette demande (art. L 511-3 du CGFP) . Si l'autorité territoriale saisit la HATVP le délai de 2 mois est suspendu et la décision de l'autorité ne peut intervenir qu'une fois l'avis de la HATVP rendu.

Si la disponibilité est de droit, l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande de l'agent qui remplit les conditions.

Pour les disponibilité sur autorisation, l'autorité territoriale **ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire** qui remplit les conditions, **qu'en raison des nécessités du service ou**, le cas échéant, **d'un avis d'incompatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité** (si l'agent souhaite exercer une activité dans le secteur privé dans les 3 ans suivants la mise en disponibilité).

Ce contrôle déontologique de compatibilité ne doit être effectué par l'autorité territoire que lorsque l'agent indique dans sa demande de mise en disponibilité qu'il va exercer une activité professionnelle dans le secteur privé déjà identifiée.

Si lors de la demande de disponibilité, l'agent ne connaît pas précisément l'activité envisagée, il devra en informer l'autorité territoriale une fois le projet connu, avant de le début de cette nouvelle activité (cf. point C 5 infra).

Ainsi, pour refuser une disponibilité, l'autorité territoriale devra prouver que la présence de l'agent est indispensable au bon fonctionnement du service et qu'il n'a pas été possible de la remplacer.

Tout refus devra obligatoirement être motivé, sous peine d'illégalité.

En revanche, sans s'y opposer, **l'autorité territoriale peut valablement peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois** (art. L 511-3 du CGFP).

L'avis préalable de la CAP n'est plus requis pour octroyer une disponibilité. Cependant, l'agent peut saisir directement la CAP (art. L 514-1 à 8 du CGFP) pour toutes décisions individuelles défavorable en matière de disponibilité (refus de mise en disponibilité, refus de réintégration.....). Si l'autorité territoriale prononce une décision contraire à l'avis de la CAP, elle doit informer cette dernière, dans un délai d'un mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

NOTA : pour le placement en disponibilité d'office à l'expiration des droits à congés maladie rémunérés (art.27 du décret 86-68). Dans ce dernier cas, il y a lieu de saisir au préalable le conseil médical départemental.

La décision de mise en disponibilité prend la forme **d'un arrêté**, qui doit être notifié à l'agent avant la date d'effet envisagée.

Des modèles d'arrêtés sont disponibles sur notre site internet dans la base documentaire.

NOTA : Si l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités territoriales (agent pluri-communales ou intercommunales), un arrêté est pris par chaque autorité territoriale (et comporte les mêmes dates d'effet et échéance (Art. 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991)

Comment gérer l'octroi d'une demande de disponibilité de droit ou sur autorisation?

1. **Demande écrite de l'agent** précisant le type de disponibilité, la durée et la date souhaitée, accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

Il précise éventuellement s'il envisage d'exercer une activité privée et laquelle.

Le silence gardé pendant 2 mois vaut acceptation de la demande de l'agent.

2. **Si l'agent envisage de travailler dans le secteur privé : L'autorité administrative examine si l'activité privée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans une situation de conflit d'intérêt**, si l'agent a indiqué vouloir exercer une activité privée connue durant sa disponibilité ou s'il s'agit d'une disponibilité pour création d'entreprise. **Si l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions au cours des 3 dernières années, elle saisit le référent déontologue pour avis. Si l'avis du référent déontologue ne lève pas le doute, l'autorité territoriale saisit sans délai la Haute Autorité à la Transparence de la vie Publique (HATVP).**
3. **Prise de l'arrêté individuel de mise en disponibilité pour convenances personnelles**, précisant la forme de la disponibilité accordée, la date de mise en disponibilité, la durée de la disponibilité et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration, les conditions lui permettant éventuellement de bénéficier de droit à avancement, l'obligation d'informer son employeur de l'exercice d'une activité privée.

L'autorité territoriale a la possibilité, par décision dûment motivée en droit et en fait, de refuser la disponibilité pour nécessités de services (prouver que l'agent est indispensable au bon fonctionnement du service), ou le cas échéant en cas d'avis d'incompatibilité de la HATVP.

Il est également possible pour l'autorité territoriale d'exiger un préavis de 3 mois maximum.

4. **Notification de l'arrêté à l'agent avant la date de prise d'effet de la mise en disponibilité.**

Le renouvellement d'une disponibilité obéit aux mêmes règles de procédure que pour l'octroi.

Cependant, la demande de renouvellement pour une disponibilité de plus de 3 mois, **doit être adressée au moins 3 mois avant la date d'effet souhaitée (art. 26 du décret n°86-68). Le non-respect du délai ne permet pas à l'autorité territoriale de s'opposer à la réintégration de l'agent qui le sollicite.**

L'agent peut demander à bénéficier d'un autre type de disponibilité. Dans ce cas, il doit remplir les conditions pour en bénéficier.

C) Les droits et obligations de l'agent en disponibilité

1. Un droit à avancement sous certaines conditions

Le fonctionnaire cesse durant sa disponibilité de bénéficier de ses droits à l'avancement (art. L. 514-1 code général de la fonction publique). En principe, il n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif durant sa disponibilité pour le déroulement de sa carrière ; il conserve cependant les droits acquis avant cette période.

Cependant, il existe **2 exceptions, qui s'appliquent pour les seules périodes de disponibilités débutant ou renouvelées prenant effet à compter du 7 septembre 2018 (art. 17 du décret modificatif n°2019-234 du 27 mars 2019) pour :**

- **Les agents exerçant une activité professionnelle durant leur disponibilité**
- **Les agents ayant sollicité une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans.**

Aussi, les périodes d'activités effectuées durant les disponibilités en cours au 7 septembre 2018 ne peuvent bénéficier du droit à avancement.

Dans ces cas, et à certaines conditions, **les agents peuvent conserver sur une durée maximale de 5 ans leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade**. Dans ce cas, la période de disponibilité est assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois (art. L. 514-2 du CGFP).

Par ailleurs, les activités professionnelles exercées pendant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade à accès fonctionnel (cela concerne certains cadres d'emplois de catégorie A), à condition que ces activités professionnelles soient comparables aux emplois et aux fonctions devant être occupés préalablement à l'accès à ce GRAF au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Les disponibilités concernées sont les suivantes :

- ➔ **Les disponibilités sur autorisation suivantes** (art. 25-1 décret n°86-68):
 - aux disponibilités pour convenances personnelles,
 - aux disponibilités pour création ou reprise d'entreprise,
 - aux disponibilités pour études ou recherches présentant un intérêt général.
- ➔ **Les disponibilités de droit pour raisons familiales** (pour suivre leur conjoint ou partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, pour élever un enfant de moins de 12 ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne).

Sont exclues du droit à avancement :

- Les disponibilités de droit pour l'exercice d'un mandat d'élu local,
- Les disponibilités d'office pour raison de santé
- Les disponibilités d'office prononcées au titre de l'article 20 du décret n°86-68 (refus d'un poste après un détachement, congé parental....).

► **Condition en cas d'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité :**

Le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle au cours d'une disponibilité susvisée conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de 5 ans (art. L. 514-2 du CGFP).

La notion d'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel.

Pour conserver leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade au cours de leur disponibilité, les agents devront exercer une activité professionnelle, salariée (privée, et sans doute publique comme contractuel) ou indépendante, à temps complet ou à temps partiel :

- L'activité salariée devra correspondre à une **quotité de travail ≥ 600 heures par an**,
- L'activité indépendante devra générer un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est **au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse** (art. R. 351-9 dernier al. du code de la sécurité sociale).
- Pour la création ou la reprise d'entreprise, aucune condition de revenu ne devrait être exigée.

Cela inclut notamment les activités exercées comme auto-entrepreneur ou dans le cadre d'une micro-entreprise.

Les périodes de chômage ne sont pas prises en compte comme une période d'activités et donc dans les droits à avancement.

Le droit à avancement d'un agent travaillant durant sa disponibilité n'est pas automatique.

Il est **conditionné par la transmission annuelle de justificatifs** : Pour pouvoir bénéficier de la conservation de ses droits à avancement, **le fonctionnaire doit transmettre à son autorité de gestion, chaque année, des pièces justifiant l'exercice d'une activité professionnelle** (art. 25-1 décret n°86-68). Ces documents doivent être transmis, par tous moyens, à l'autorité territoriale à **une date fixée par elle, et au plus tard le 1er janvier de chaque année qui suit le premier jour de la disponibilité du fonctionnaire** .

A défaut, ce dernier ne pourra prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement pour la période concernée.

Exemple : Un agent qui sollicite une disponibilité le 5/03/2019, la collectivité peut fixer une date de transmission des documents allant jusqu'au 31 décembre 2020 pour la prise en compte de l'ancienneté acquise sur 2019.

Les pièces à transmettre sont listées par l'arrêté du 19 juin 2019 :

- Pour le fonctionnaire exerçant une activité salariée :
 - ➔ une copie du ou des bulletins de salaire ;
 - ➔ une copie du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité
- Pour le fonctionnaire exerçant une activité indépendante :
 - ➔ un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF
 - ➔ une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir la condition énoncée ci-dessus
- Pour le fonctionnaire créant ou reprenant une entreprise :
 - ➔ un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à URSSAF.

Si l'activité est exercée à l'étranger :

- ➔ toutes pièces équivalentes à celles précitées
- ➔ une copie dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

La transmission des pièces peut être effectuée par tous moyens attestant de la date de réception par l'administration (courrier, mail, remise en main propre). L'administration employeur devra en accuser réception, et lui indiquer éventuellement l'incomplétude de sa transmission.

Le décret n'est pas précis sur le calcul des droits à avancement. **Les seules certitudes sont que :**

- ▶ Ce droit au maintien des droits à avancement de grade et d'échelon **est limité à 5 ans.**
- ▶ Le fonctionnaire qui aura effectué le nombre d'heures demandé (600h pour salarié ou 4 trimestres pour indépendant), bénéficiera d'un an d'ancienneté acquise à son retour dans la fonction publique.

Exemple : Un agent ayant sollicité une disponibilité pour création d'entreprise de 2 ans à compter du 1/09/2019, aura droit au maintien de ses droits à avancements durant ces 2 ans, sous réserve de transmettre les pièces attestant de la création de son entreprise.

La fiche 5 du Ministère DGAFP (*7 fiches pour comprendre la réforme des disponibilités disponible sur notre site*) précise que :

- *Même si la quantité d'heures travaillée durant la période de disponibilité est supérieure au nombre d'heures prévu par la réglementation (pour activité salariée et indépendante), l'ancienneté acquise reste strictement la même.*

Un agent qui a eu une activité salariée sur une année ne bénéficiera pas d'une ancienneté supérieure à un an.

Exemple : Un agent ayant sollicité une disponibilité à compter du 1/10/2018 qui réintègre ses fonctions au bout d'un an, qui aura effectué 800h de travail salarié déclaré avant le 1/01/2019 ouvre droit à un an d'ancienneté acquise à sa reprise de fonction.

- *Pour les disponibilités d'une durée inférieure à un an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimum de revenu exigé pour le maintien des droits à avancement se fait **au prorata** de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.*

Exemples :

- Un fonctionnaire qui a exercé une activité salariée durant une disponibilité de 6 mois pourra bénéficier de 6 mois de maintien de ses droits à avancement (assimilés à 6 mois d'ancienneté dans le corps ou cadre d'emplois) si cette activité correspond à une quotité de travail minimale supérieure ou égale à 300 heures. Ce fonctionnaire ne peut acquérir des droits à l'avancement supérieurs à 6 mois d'ancienneté y compris dans l'hypothèse où il a travaillé à temps complet durant la totalité de cette disponibilité de six mois soit environ 800 heures.

- Un fonctionnaire qui a exercé une activité salariée durant une disponibilité de 6 mois correspondant à une quotité de travail minimale supérieure ou égale à 240 heures (soit 40H/mois) ne peut bénéficier du maintien de ses droits à avancement

- Un fonctionnaire, placé en disponibilité, durant 6 mois en 2019, qui exerce une activité indépendante devra justifier d'un revenu brut annuel soumis à cotisation sociale d'un montant supérieur à 3 009 euros pour cette période de 6 mois.

Le calcul de l'étendue du maintien des droits à avancement s'effectuera à la réintégration de l'agent, si ce dernier a transmis les documents dans les délais prescrits et qu'il remplit les conditions exigées.

Néanmoins la DGAFP semble indiquer que l'avancement d'échelon peut intervenir durant la période de disponibilité.

Exemple de calcul des droits à avancement

La collectivité emploie un adjoint d'animation principal de 1ère classe qui est au 5ème échelon classé indice brut 448 – majoré 393 depuis le 19 juin 2021.

L'agent est placé en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 18 octobre 2021 pour une durée de 6 mois.

La disponibilité a été renouvelée pour 6 mois à compter du 18 avril 2022, puis de nouveau pour 6 mois à compter du 18 octobre 2022, puis encore pour 6 mois à compter du 18 avril 2023 et enfin pour 6 mois à compter du 18 octobre 2023.

L'agent a travaillé comme salariée durant ces années de disponibilités, un an à 30/35^e et le reste du temps à temps complet.

Il a transmis les justificatifs à chaque fin d'année pour pouvoir bénéficier de son droit à avancement (sinon il ne pourrait bénéficier de la reprise de son ancienneté).

L'agent a sollicité une réintégration anticipée au 1^{er} décembre 2023.

Pour connaître l'ancienneté acquise du fait de l'exercice d'une activité salariée durant sa disponibilité, il faut suivre le raisonnement suivant :

Rappel :

- L'activité salariée devra correspondre à une quotité de travail supérieure ou égale à 600 heures par an pour un temps complet.

- Pour les disponibilités inférieures à 1 an : le calcul de la quotité de travail se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

- **Pour l'année 2021** (en disponibilité du 18/10 au 31/12/2021) : l'agent est placé en disponibilité pour 74 jours ou 2 mois 14 jours. Il a travaillé 74 jours à 30/35^e.

Selon la réglementation, un agent à temps complet (TC) doit au moins travailler 600h/an pour bénéficier d'une reprise d'ancienneté durant sa disponibilité.

Sur 74 jours de disponibilité, il doit faire $600 \text{ h} \times 74 \text{ jrs} / 360 \text{ jrs} = 123 \text{ h } 33$ à temps complet pour retenir les 74 jours d'ancienneté.

Attention : si durée de travail = ou inf. à 5 jours consécutifs travaillés dans la semaine, on compte des jours de TC à 7h

Or durant cette période de disponibilité, l'agent n'a pas travaillé à temps complet mais qu'à raison de 30 heures ;

Il n'a donc réellement effectué que 105 h 71 correspondant à $123 \text{ h } 33 \times 30/35^{\text{ème}}$.

Or 105h71 est inférieur à 123 h 33.

Son ancienneté de 2 mois 14 jours ne peut donc pas être retenue

- **Pour l'année 2022**, l'agent est placé en disponibilité pour 1 an (360 jours) décomposé comme suit :
 - Pour la période du 16/02 au 31/03/2022, il a travaillé à 30/35^{ème} soit 45 jours ou 1 mois 15 jours :
 - soit pour un jour de travail à 35h = 151h67 TC rémunéré pour 1 mois /30 : 5h05
 - soit pour 45 jours de travail = 5.05 h x 45 jours = 227 h 25
 - soit un TNC à 30/35 = $227 \text{ h } 25 \times 30/35 = 194 \text{ h } 78$
 - Pour la période du 11/04 au 14/05/2022, il a travaillé à temps complet soit 34 jours ou 1 mois 4 jours : $5.05 \text{ h} \times 34 = 171 \text{ h } 70$
 - Pour la période du 15/09 au 31/12/2022, il a travaillé à temps complet soit 106 jours ou 3 mois 17 jours : $5.05 \text{ h} \times 106 = 535 \text{ h } 30$

soit un total sur l'année 2022 de 901 h 78 supérieur à 600 heures.

On retient donc 360 jours d'ancienneté sur 2022

- **Pour l'année 2023** (en disponibilité du 01/01 au 30/11/2023), l'agent a été placé en disponibilité durant 11 mois soit 330 jours durant lequel il a travaillé à temps complet:

Il doit donc effectuer 550 h de travail salarié ($600 \times 330 \text{ j} / 360 \text{ j}$) pour retenir les périodes travaillées au titre de son ancienneté sur 2023.

- Pour la période du 14/08 au 02/09/2023, il a travaillé à temps complet soit 19 jours : $19 \times 5.05 = 95 \text{ h } 95$
- Pour la période du 04 au 09/09/2023, il a travaillé à temps complet soit 6 jours : $6 \times 5.05 = 30 \text{ h } 30$
- Pour la période du 11 au 30/09/2023, il a travaillé à temps complet soit 20 jours : $20 \times 5.05 = 101 \text{ h}$

Soit un total sur l'année 2023 de 227 h 25 inférieur à 550 heures.

Son ancienneté de 45 jours n'est donc pas retenue.

Pour connaître son classement à la date de sa réintégration, il faut rappeler les éléments suivants :

- Au 19/06/2021, l'agent a bénéficié du 5ème échelon de son grade indice brut 448 – majoré 393 ;
- Au 17/10/21 (veille de sa mise en disponibilité, il était donc classé au 5ème échelon de son grade indice brut 448 – majoré 393 avec 3 mois 29 jours d'ancienneté ;
- Au 1er janvier 2022, il a bénéficié d'un reclassement indiciaire et d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'un an prévue par les décrets n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 et n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 : il était donc classé au 1.01.2022 au 5ème échelon de son grade indice brut 448 – majoré 393 avec 1 an 3 mois 29 jours de reliquat ;
- Il peut bénéficier d'un an de reprise d'ancienneté (cf. calcul ci-dessus) ;
- Au 1er décembre 2023, date de la réintégration, il est classé au 5ème échelon du grade d'adjoint d'animation principal de 1ère classe, Indice brut 448 – majoré 393 avec 2 ans 3 mois 29 jours de reliquat ;
- Au 1er décembre 2023, il **bénéficiera donc à la même date de son 6ème échelon, indice brut 460 – majoré 403 avec 3 mois 29 jours de reliquat puisqu'il faut 2 ans dans le 5e échelon pour bénéficier du 6e.**

► Conditions pour la disponibilité pour élever un enfant :

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de 5 ans (L 514-2 du CGFP).

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, la conservation de ces droits à l'avancement, au titre de ces deux positions, s'effectue dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (L 515-9 du CGFP).

A noter : Ces dispositions concernent les périodes de disponibilité pour élever un enfant en cours à compter du 7 août 2019 (art. 7 décret n°2020-529).

2. La carrière

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut bénéficier d'aucun des congés statutaires puisque ces congés sont réservés aux fonctionnaires en activité.

3. La retraite

L'agent cesse de bénéficier de ses droits à la retraite pendant une disponibilité : cette période ne sera donc pas prise en compte pour la constitution de ses droits (art. L. 514-1 du CGFP).

Cependant, il existe une exception pour la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans, né ou adopté à partir du 1er janvier 2004, est prise en compte dans la constitution du droit à pension de retraite, dans la limite de 3 ans par enfant (art. 11 décret n°2003-1306 du 26/12/2003).

4. La rémunération d'un agent en disponibilité

Le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération de la part de sa collectivité d'origine durant sa disponibilité.

NOTA : Dans le cas d'une mise en disponibilité d'office pour raison de santé, l'agent peut cependant, si certaines conditions sont remplies, percevoir pendant une durée limitée des indemnités de maladie et, par la suite, une allocation d'invalidité temporaire (AIT), ou à défaut des allocations chômage.

Durant une période de disponibilité, le fonctionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine (art. L 514-1 CGFP). Il ne peut donc pas être recruté comme agent contractuel par la collectivité dont il relève (CAA Lyon 20/12/ 1989 n°89LY00486).

Cette disposition ne s'oppose cependant pas à son recrutement, en qualité d'agent contractuel, par une autre collectivité (QE AN n°33020 du 27 août 1990,). En revanche, un fonctionnaire ne peut être recruté par sa collectivité comme contractuel (CAA Lyon 20 décembre 1989 n°89LY00486) : il ne peut dans une même collectivité être fonctionnaire et contractuel.

Pour rappel, l'activité professionnelle exercée durant la disponibilité doit également être compatible avec le motif de la disponibilité accordée .

Ainsi un agent en disponibilité pour élever son enfant peut ainsi valablement exercer les missions d'assistante maternelle.

Durant une période de disponibilité sur demande , qu'elle soit de droit ou sur autorisation, **l'agent n'ayant pas été privé involontairement de son emploi et ce dernier n'ayant pas définitivement rompu tout lien avec ce dernier, il ne peut percevoir des allocations chômage.**

Il en va ainsi de même pour l'agent placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration s'il refuse un emploi vacant proposé qui correspond à son grade. En revanche, si la collectivité n'est pas en mesure de lui proposer un emploi vacant correspondant à son grade, elle devra s'acquitter du versement éventuel des allocations chômage.

5. Le contrôle des activités professionnelles exercées durant la disponibilité

► Le contrôle préalable en cas de reprise d'une activité dans le secteur privé

L'agent en disponibilité est soumis aux règles déontologiques prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.

Il doit aussi informer son employeur **s'il souhaite exercer une activité dans le secteur privé dans les 3 ans suivant sa mise en disponibilité**, en application des dispositions du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

En effet, l'article L 124-4 du CGFP prévoit que le fonctionnaire cessant définitivement (démission, licenciement, révocation, retraite) ou temporairement (mise en disponibilité, détachement dans le privé, mise à disposition dans le privé,...) ses fonctions **est tenu d'en informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève , avant le début de l'exercice de son activité privée**, afin qu'elle puisse apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité.

S'agissant de la notion d'"entreprise privée" l'article L 124-4 du CGFP précise que « tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé est assimilé à une entreprise privée ».

Ne sont pas soumis à cette obligation (art. L 123-2 et suivants du CGFP):

- la production des œuvres de l'esprit,
- les activités des membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et des personnes pratiquant des activités à caractère artistique et exerçant les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

Cette information préalable à l'exercice d'une activité dans le secteur privé doit être renouvelée pour tout nouveau changement d'activité intervenant dans les 3 ans suivant la cessation des fonctions.

Le dossier de saisine de l'agent à l'autorité territoriale est composé des pièces listées à l'article 1er de l'arrêté du 4 février 2020 , qui varient selon que l'autorité territoriale doit saisir ou non la HATVP.

Les articles L 124-4, L 124-5 du CGFP et le décret n°2020-69 décrivent la procédure à suivre pour apprécier la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées. Cette dernière varie en fonction de l'emploi occupé par l'agent :

- Pour les emplois d'un certain niveau hiérarchique : avis préalable de la HATVP

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, l'autorité territoriale **saisit la HATVP pour avis préalable.**

Les emplois concernés par cette procédure sont ceux listés à l'article 2 du décret 2020-69 (DGS, DGA, chef de cabinet d'un conseil régional, d'un conseil départemental, d'une commune de plus de 20 000 habitants, d'un EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros et présidents des autres EPCI dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros...).

L'autorité territoriale dont relève l'agent a 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué pour saisir la HATVP. Ce dernier reçoit une copie de la lettre de saisine.

La liste des pièces constitutives du dossier de saisine de la HATVP est fixée par l'article 2 de l'arrêté du 4 février 2020.

La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation.

L'administration rend ensuite sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP ou de l'échéance du délai de deux mois dans lequel elle doit rendre un avis.

L'autorité territoriale est liée par les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité ; ceux-ci s'imposent à l'agent.

Lorsque l'avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves de la HATVP n'est pas respecté (art. L. 124-20 du CGFP) :

- le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
- l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis ;
- il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

- Pour les autres emplois: contrôle préalable de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale examine si l'activité privée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans une situation de conflit d'intérêts.

L'agent fournit toute information utile sur le projet d'activité envisagée. Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

La décision de l'autorité peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

L'autorité territoriale doit rendre sa décision dans les 2 mois suivant la réception du courrier de l'agent.

Si son autorité hiérarchique estime ne pas disposer de toutes les informations nécessaires, elle invite l'agent à compléter sa demande dans un délai maximum de 15 jours.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 années précédentes, elle saisit pour avis, **le référent déontologue**.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de 2 mois dans lequel l'administration doit se prononcer sur la demande de l'agent.

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la **HATVP**. La liste des éléments contenus dans le dossier de saisine de la HATVP est mentionnée à l'article 2 de l'arrêté du 4 février 2020 Elle joint à sa saisine l'avis préalable du référent déontologue.

► Le contrôle des motifs de la disponibilité

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués lors de la demande de disponibilité.

Le juge a reconnu au fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant la possibilité d'exercer une activité rémunérée, tant que cette activité est compatible avec les obligations liées à l'éducation de l'enfant. Par exemple, l'exercice de la profession d'assistante maternelle est envisageable ; en revanche, l'exercice d'une activité rémunérée pendant les heures de travail scolaire n'est possible que lorsque la disponibilité a été accordée pour élever un enfant en âge scolaire (TA Versailles 23 septembre 1970 dame Beau et circulaire du 11 février 1983 n°1504).

6. Le régime de sécurité sociale

Les fonctionnaires placés en disponibilité d'office qui perçoivent des indemnités de maladie ou une allocation temporaire d'invalidité peuvent continuer de relever de ce même régime CNRACL.

Le fonctionnaire placé en disponibilité autre qu'en disponibilité d'office pour raisons de santé et n'exerçant pas pendant cette période une activité relevant à titre obligatoire d'un régime de sécurité sociale, bénéficie d'une couverture sociale au titre du maintien des droits pendant un délai de 12 mois.

Il bénéficie ainsi du maintien de ses droits aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant des périodes qui peuvent être différentes selon le type de prestations (en nature ou en espèces) (Art. L. 161-8 et R. 161-3 du code de la sécurité sociale).

7. L'éligibilité dans les instances

Les agents en disponibilité ne sont ni électeurs, ni éligibles pour les CAP et le CST.

Le fonctionnaire investi d'un mandat de représentant du personnel est démis d'office de ses fonctions dès sa mise en disponibilité.

Lorsqu'il réintègrera son emploi au terme de la disponibilité, il ne dispose d'aucun droit à reprendre son mandat.

8. Le sort des congés annuels en cas de mise en disponibilité

L'employeur a l'obligation d'informer l'agent sollicitant une disponibilité par courrier postal en amont, que s'il ne prend pas ses congés annuels, ils seront perdus. L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a bien rempli cette obligation.

En effet, selon le droit français en vigueur, le report des congés payés non pris est exceptionnel (cf. article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985), et un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice pour les fonctionnaires.

Plusieurs jurisprudences de la Cour de justice de l'Union Européenne (du 20 janvier 2009 - C-350/06 / C-277/06 et du 10 septembre 2009 - C-277/08) ainsi qu'un arrêt du Tribunal Administratif d'Orléans n° 1201232 du 21 janvier 2014, ont cependant reconnu un droit au report, et dans certains cas à l'indemnisation des congés annuels non pris du fait d'un placement en congé de maladie. En outre, deux arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 6 novembre 2018 (C-619/16 et C-569/16) sont venus étendre les cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés en précisant que, quel que soit le motif de la fin de la relation de travail et les circonstances à l'origine de l'absence de prise des congés annuels, ces derniers doivent être indemnisés.

Cependant, en droit français, la disponibilité pour convenances personnelles n'est pas considérée comme une fin de la relation de travail ; il s'agit uniquement d'une position portant cessation temporaire de l'activité.

On notera une jurisprudence isolée, de 1ère instance et non confirmée par des juridictions supérieures dans laquelle le tribunal administratif a reconnu un droit à indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie, à la fin d'un détachement, à la charge de l'administration d'accueil (cf. TA Cergy Pontoise du 3 décembre 2019, n° 1804150). Or, comme la disponibilité, le détachement est une position et non une fin de relation de travail.

Dès lors, dans la mesure où nous ne pouvons préjuger la position d'un juge français ou européen sur la question de savoir si la mise en disponibilité doit être considérée comme la fin d'une relation de travail, et eu égard à l'impact financier qu'une telle reconnaissance peut avoir pour les employeurs publics, il ne nous semble pas opportun d'accorder cette indemnisation aux agents publics titulaires qui partent en disponibilité, et ce d'autant qu'il n'existe à ce jour aucun texte ni aucune jurisprudence permettant de reconnaître un droit à indemnisation des congés annuels non pris avant une mise en disponibilité pour convenances personnelles.

A notre sens, si l'agent ne souhaite pas perdre ses congés annuels, il lui appartient de reculer d'autant la date d'effet souhaitée de sa mise en disponibilité et/ou d'alimenter son compte épargne-temps (CET) dans les limites réglementaires.

Cependant, pour limiter tout risque contentieux et à l'aune de la jurisprudence européenne, il est vivement conseillé de lui adresser un écrit afin de lui indiquer que les congés annuels non pris ne peuvent lui être indemnisés avant son départ en disponibilité, et qu'ils seront donc perdus, sauf à reculer sa date de mise en disponibilité ou à alimenter son CET. A réception du courrier, l'agent devra prendre sa décision, c'est-à-dire :

-Soit de repousser sa disponibilité ;

-Soit le cas échéant, d'en prendre une partie (et / ou de décaler la date de sa disponibilité) et d'en reporter une partie sur son CET dans les limites suivantes :

. Dans la limite de 60 jours (cf. article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004),

. Par des jours de congés annuels à la condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20 (cf. article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004), soit dans la limite de 5 jours de congés par an avec, le cas échéant, les 1 ou 2 jours de fractionnement pour un agent à temps complet.

Il a ainsi été jugé qu'un agent qui a été en arrêt maladie durant l'année et qui n'a donc pas pu poser au moins 20 jours de congés annuels ne peut pas alimenter son CET des jours de congés annuels non pris (CE du 27 septembre 2021, n° 448985).

Si la collectivité permet la monétisation du CET, l'agent pourra ensuite solliciter l'indemnisation des jours épargnés au-delà du 15ème jour ; les 15 premiers jours ne pouvant jamais être indemnisés.

9. Le sort du CET en cas de mise en disponibilité

L'agent qui part en disponibilité conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps (art. 9 décret n°2004-878 du 26 août 2004). Ils sont en revanche inutilisables durant cette période de disponibilité.

Il n'existe aucune disposition permettant de transférer les droits acquis sur le CET acquis en cas de mobilité vers le secteur privé. En outre, le transfert du CET vers une autre administration FPE, FPT ou FPH ne sera pas possible durant la disponibilité. Ce transfert est en revanche de droit en cas de mutation définitive vers une autre administration (cf. fiche thématique sur le CET).

II. LES CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION UNE DISPONIBILITÉ

La jurisprudence consacre dans tous les cas l'existence d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité (CE 11 juillet 1975 n°95293).

A. Conditions de réintégration après une disponibilité

1. La demande de réintégration

L'agent doit adresser sa demande de réintégration 3 mois avant la fin de sa disponibilité en cours sauf si celle-ci n'excède pas 3 mois (art. 26 décret n°86-68).

Cependant, le non-respect de ce délai ne permet pas de refuser la réintégration pour ce motif. Dans ce cas, la réintégration est prévue dès la date d'acceptation de la disponibilité par l'autorité territoriale (CAA Lyon 17 mai 1999 n°96LY00532).

L'agent dispose d'un droit à solliciter une réintégration anticipée à tout moment (c'est-à-dire à une date antérieure à celle de l'expiration de la période initialement fixée). La demande de l'agent doit alors être traitée comme une demande normale de réintégration.

L'agent peut saisir la CAP pour qu'elle examine toute décision individuelle prise en matière de disponibilité.

Que faire en l'absence de demande de réintégration ?

En l'absence de demande de réintégration, l'autorité territoriale peut engager une procédure de radiation des cadres après respect d'une procédure semblable à celle de l'abandon de poste.

Sur la procédure à suivre en la matière, le juge administratif a établi que les règles prévues pour l'abandon de poste devaient être suivies, avec mise en demeure de l'agent de reprendre son service à une date fixée par l'autorité territoriale, ou de demander le renouvellement de sa disponibilité, en lui précisant qu'il serait, à défaut, radié des cadres (CAA Paris 23 mai 2001 n°98PA03417).

De fait, l'autorité territoriale doit dans un premier temps, par courrier recommandé, mettre en demeure l'intéressé de solliciter

- soit une réintégration
- soit le renouvellement de sa disponibilité (s'il est possible) dans un délai fixé par elle,
- soit une démission

en précisant expressément qu'à défaut, il sera radié des cadres sans mise en demeure complémentaire.

Pour fixer la date limite de remise de l'intention de l'agent, il faudra tenir compte des délais postaux (minimum 15 jours).

Si l'agent ne se manifeste pas dans le délai indiqué, l'autorité territoriale pourra valablement ensuite prendre un arrêté de radiation des cadres (dont la date d'effet ne sera pas rétroactive et devra tenir des comptes des délais postaux de notification). Dans l'attente, l'agent reste maintenu en disponibilité.

A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté doit être maintenu en disponibilité de fait ; l'administration étant tenu à toujours plac^{er} l'agent dans une position régulière.

Que faire si l'agent demande finalement sa démission ?

A l'issue de la disponibilité, l'agent peut choisir de démissionner mais dans ce cas, il perd sa qualité de fonctionnaire. L'administration dispose d'un délai d'1 mois pour accepter sa démission.

L'acceptation se matérialisera obligatoirement par un arrêté individuel qui fixera la date d'effet de la démission. Cet arrêté ne pourra être rétroactif (cad fixer une date d'effet antérieure à sa notification à l'agent).

En cas de refus de la démission pour des motifs tenant aux nécessités de services, la CAP devra être saisie pour avis préalable.

2. La vérification de l'aptitude physique

Lorsque, conformément aux dispositions des articles L. 321-1 à L.321-3 du CGFP, l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade (article 26 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

Pour la plupart des cadres d'emplois de la FPT, la réintégration n'est plus subordonnée à la vérification de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions afférentes à son grade par un médecin agréé, sauf pour des cadres d'emplois spécifiques (sapeurs-pompiers). Cependant, si ce contrôle n'est plus obligatoire, il peut être recommandé dans certaines situations (notamment lorsque l'agent était en situation de congés maladie ou disponibilité d'office pour raison de santé avant sa mise en disponibilité sur demande). Dans ce cas, une saisine du médecin agréé pour vérifier l'aptitude physique de l'agent est à prévoir.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est selon le niveau de son inaptitude physique:

- soit reclassé, après avis préalable du conseil médical
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé, après avis préalable du conseil médical,
- soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite pour invalidité ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié (art 26 décret 86-68) après avis préalable du conseil médical

Pour mémoire, les fonctionnaires placés d'office pour raison de santé qui ne sont pas indemnisés (par la CPAM pour les IRCANTEC au titre des IJ, ou par la collectivité pour les agents CNRACL au titre des indemnités de coordination) sont considérés comme involontairement privés d'emploi (cf. article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020). **Ils peuvent alors prétendre percevoir des allocations chômage** s'ils s'inscrivent à Pôle Emploi et remplissent les conditions pour y prétendre.

3. La vérification préalable d'un poste vacant correspondant à son grade

La réintégration est subordonnée à la vérification de disposer au tableau des effectifs d'un poste vacant **correspondant au grade** au jour de sa demande de réintégration (CE 4 janvier 1985 n°50529 ; CE 24 juillet 1987 n°67305).

Hormis le cas de disponibilité de droit inférieure ou égale à 6 mois, l'agent ne dispose d'aucun droit à être réintégré sur son emploi l'emploi précédent, ni dans un emploi de même nature (CE, 25 mars 2002, n°195699). La collectivité est donc tenue d'identifier tous les emplois correspondant au grade et à la durée hebdomadaire de l'intéressé pour vérifier l'éventuelle vacance de l'un d'eux.

L'emploi vacant doit correspondre au grade du fonctionnaire. Dès lors la collectivité n'a pas à rechercher de vacance dans un grade voisin (CE 14 juin 1991 n°70950).

La collectivité n'a pas à tenir compte d'une quelconque spécialisation du poste ou du fonctionnaire pour le décompte des vacances ou pour refuser la réintégration. En effet, un agent a vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade (CE 27 mars 1991 n°85136).

Pour mémoire :

- **En cas de mise en disponibilité de droit**, le poste de l'agent n'est vacant que si la disponibilité est de longue durée (supérieure à 6 mois).
Pour les disponibilités de droit de courte durée (inférieure ou égale à 6 mois), le poste n'est pas vacant et l'agent dispose à être réintégré sur son emploi précédent.
En revanche en cas de disponibilité sur autorisation, l'emploi est vacant dès la mise en disponibilité.
- **Un emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire et non supprimé ; lorsque l'emploi est occupé par un agent contractuel, y compris sous contrat de travail à durée indéterminée, il est juridiquement vacant** (CE, 24 janvier 1990, n°67078). Ce dernier peut en effet être licencié pour

permettre le recrutement d'un titulaire après avoir effectué des recherches de reclassement. Il en va différent si le poste est pourvu par un agent titulaire ou stagiaire.

La collectivité qui ne dispose pas de poste vacant correspondant au grade de l'agent, doit saisir officiellement par courrier, le CNFPT (si A+) ou le CDG afin qu'il lui propose un poste vacant. La simple transmission de la copie de l'arrêté de maintien en disponibilité ne suffit pas à saisir le CNFPT ou CDG ; il faut un courrier d'accompagnement (CE 21 octobre 2021 n°442162). L'absence de saisine de cette instance prive l'agent d'une garantie et vicie la décision prise (CAA Douai 9 juillet 2019 n°19DA00201).

Par ailleurs, **tout refus doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service** (CE 7/07/2022 n°449178 ; CAA Douai 23 juin 2011 n°10DA01432 ; CE 25 octobre 2006 n°283174). **Par ailleurs , la décision de refus de réintégration devra être motivé en droit et en fait sous peine d'illégalité.**

En application de la loi du 6 août 2019 et du décret n°2019-1265 du 29/1/2019, la CAP n'est plus compétente à compter du 1/01/2020 pour émettre un avis préalable à la décision prise par l'autorité territoriale au terme d'une disponibilité, sauf en cas de licenciement. Cependant, à compter de cette date, l'agent pourra directement saisir la CAP en cas de refus d'octroi d'une disponibilité, de refus de réintégration suite à disponibilité, d'octroi d'une disponibilité à une autre date..... y compris pour les disponibilités de droit.

Les conditions de réintégrations et les obligations de la collectivité varient selon la nature de la disponibilité.

Deux principes s'appliquent cependant dans tous les cas :

- **Si l'agent refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP (art. L 514-8 du CGFP) ,** sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois :
 - Agent catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe
 - Agent de catégorie A et B : pas de limitation géographique

S'il refuse un poste proposé correspondant à son grade et à sa durée hebdomadaire, il est maintenu en disponibilité d'office jusqu'à sa réintégration.

L'agent qui a refusé le poste à la suite de sa demande de réintégration ne peut bénéficier dans l'immédiat des allocations chômage, car il se met en situation de perte volontaire d'emploi.

Une fois licencié, l'agent pourra percevoir les allocations chômage, qui seront à la charge de la collectivité.

Les propositions formulées par la collectivité en vue de satisfaire à son obligation de réintégration doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération, et notamment ne pas subordonner le recrutement à la réalisation de conditions soumises à l'appréciation de la collectivité (CE 7/07/2022 n°449178). Par suite, une invitation de l'employeur territorial à lui adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de la fiche de poste d'un emploi vacant ne constitue pas une proposition d'embauche (CE 25 juin 2020 n°421399).

- **La réintégration peut se faire dans une autre collectivité par voie de mutation**

Il peut arriver que l'agent placé en disponibilité sollicite sa réintégration en vue de sa mutation vers une autre administration.

La collectivité d'origine devra veiller à disposer d'un emploi vacant pour réintégrer l'agent, avant de prendre l'arrêté portant réintégration et radiation pour mutation. Cet arrêté ne pourra être pris qu'après avoir reçu l'arrêté de nomination dans la collectivité d'accueil.

Exceptionnellement, il est admis que la collectivité d'accueil peut procéder à la réintégration au jour de la mutation, notamment si la collectivité ne dispose pas d'un poste vacant pour réintégrer l'agent ; cela permet d'éviter une « réintégration pour ordre » (QE Sénat 14.12.89 n°07522).

3.1. Les conditions de réintégration après une disponibilité de droit pour motif familiale autre que suivi de conjoint/partenaire de PACS

❖ En cas de demande de réintégration en cours de disponibilité

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration avant la fin de sa disponibilité est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé (art. 26 décret n°86-68).

❖ En cas de demande de réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour raisons familiales (élever un enfant de moins 12 ans ; donner des soins à un conjoint, partenaire , enfant ou ascendant ; adoption)

L'article L. 514-6 du CGFP renvoie aux modalités de réintégration relatives à la réintégration après détachement.

Les conditions de réintégration diffèrent lorsque la durée de cette disponibilité:

Réintégration après une période de disponibilité de droit autre que suivi de conjoint n'excédant pas 6 mois	Réintégration après une période de disponibilité de droit autre que suivi de conjoint de plus de 6 mois
<p><u>Si la disponibilité était de courte durée (6 mois maximum): L'agent est, dans ce cas, obligatoirement réintégré dans l'emploi qu'il occupait antérieurement (art. L. 513-23 du CGFP).</u></p> <p><u>Procédure :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le cas échéant, vérification de son aptitude physique 2. Notification à l'agent de l'arrêté de réintégration (attention au droit à avancement lors de la réintégration) 3. Transmission de copie de l'arrêté au pôle carrière du CDG 	<p><u>Si la disponibilité était de longue durée (plus de 6 mois et jusqu'à 3 ans):</u></p> <p>En cas d'emploi vacant , l'agent est réintégré à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade (art. L. 513-24 du CGFP).</p> <p>La réintégration ne peut être refusée au motif que les qualifications et l'expérience du fonctionnaire sont insuffisantes, dès lors que le poste correspond au grade de l'agent (CE 27 septembre 2006 n°276990). Il appartient en effet à la collectivité de prévoir des mesures d'accompagnement à la prise du nouveau poste. Seul un intérêt du service peut justifier le refus de la réintégrer.</p> <p>Par contre lorsque le fonctionnaire refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office (L 513-24 du CGFP)</p> <p>Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre* pendant un an maximum dans sa collectivité d'origine dans les conditions fixées par les articles L 542-4 et L 542-5 du CGFP, avant une prise en charge du CDG (ou CNFPT selon le grade).</p> <p>Durant l'année de surnombre , l'agent est en position d'activité et conserve ses droits à avancement et peut être placé en congé ou dans une position administrative autre que l'activité. La collectivité est tenue de lui proposer en priorité tout emploi vacant correspondant à son grade.</p>

	<p>Si au terme de l'année de surnombre, le fonctionnaire non réintégré est pris en charge par le CDG (ou CNFPT pour les A+). La collectivité verse alors une contribution très importante au CDG qui rémunère l'agent jusqu'à ce que l'agent retrouve un poste, soit licencié ou mis à la retraite.</p> <p>*cette position ne concerne que les agents intégrés (cad effectuant au moins 17h30 de durée de service). Les agents non intégrés sont maintenus en disponibilité, avant d'être licenciés en application de l'article 30 du décret n°91-298.</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>En cas d'un poste vacant</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le cas échéant, vérification de son aptitude physique 2. Proposition de poste correspondant à son grade et sa durée de service (= envoi d'une lettre avec fiche de poste et éléments de rémunération) 3. Acceptation écrite de l'agent du poste proposé 4. Notification à l'agent de l'arrêté de réintégration (attention au droit à avancement lors de la réintégration) 5. Transmission de copie de l'arrêté au pôle carrière du CDG <p>En cas de refus du poste, l'agent est maintenu en disponibilité sans droit à allocation chômage, en attendant sa réintégration à la première vacance ou création d'emploi =) prendre un arrêté de maintien en disponibilité.</p> <p>Après 3 refus de poste, il peut être licencié après avis de la CAP. Une fois licencié l'agent pourra percevoir des allocations chômage</p> <p>NB : Chacune des offres d'emploi qui lui sont faites doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.</p>	<p style="text-align: center;"><i>En l'absence d'un poste vacant</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le cas échéant, Vérification de son aptitude physique 2. Notification à l'agent de l'arrêté de maintien en surnombre 3. Transmission officielle par un courrier informant le pôle AET du CDG en charge de la bourse de l'emploi (ou CNFPT pour A+) pour qu'il lui propose des emplois , et joindre de copie de l'arrêté 4. Transmission de copie de l'arrêté au pôle carrière du CDG pour mise à jour du dossier carrière <p>En cas de refus du poste, l'agent est maintenu en disponibilité sans droit à allocation chômage =) prendre un arrêté de maintien en disponibilité. Après 3 refus de poste, il peut être licencié après avis de la CAP. Une fois licencié l'agent pourra percevoir des allocations chômage</p>

Qu'est-ce que le placement en surnombre?

Durant l'année de surnombre , l'agent est en position d'activité et conserve ses droits à avancement et peut être placé en congé ou dans une position administrative autre que l'activité. Bien que non affecté à des missions, l'agent perçoit la rémunération afférente à son grade (traitement + SFT), hormis les primes et indemnités. Il a été jugé que le régime indemnitaire lié à l'exercice de ses fonctions est suspendu (CAA Douai 4 mars 2010 n°08DA00368

Durant cette période, la collectivité doit continuer de chercher à reclasser l'agent, auprès d'autres employeurs publics en saisissant la Bourse de l'Emploi du CDG ou du CNFPT.

La collectivité est tenue de lui proposer **en priorité** tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade

L'agent peut bénéficier d'un détachement vers un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois, s'il est d'accord.

L'agent peut bénéficier de l'accompagnement du CDG compétent ou du CNFPT (selon le grade) pour examiner une nomination dans un emploi d'une autre collectivité ou établissement.

A l'issue de l'année de surnombre, si aucun poste n'a pu lui être trouvé, l'agent est pris en charge soit par le CDG, soit par le CNFPT (pour les agents A+) en application de l'article L 542-7 du CGFP :

CNFPT	CDG
<ul style="list-style-type: none"> ▶ administrateurs territoriaux ▶ conservateurs territoriaux ▶ bibliothèques ▶ conservateurs territoriaux du patrimoine ▶ ingénieurs territoriaux en chef 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ autres fonctionnaires de catégorie A ▶ ensemble des fonctionnaires de catégories B et C

Il faut que la collectivité demande expressément la prise en charge (CE, 4 mai 2011, n°338677). La prise en charge se matérialise par la prise d'un arrêté du CDG ou du CNFPT (selon le grade) .

Durant la période de prise en charge, l'agent est rémunéré par le CDG ou du CNFPT (selon le grade) . L'agent perçoit alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (exclusion du régime indemnitaire sauf si des missions lui sont confiées) à hauteur de 100 % la première année de prise en charge. Depuis la loi du 6 aout 2019, cette rémunération est ensuite réduite dès la 2eme année de prise en charge, de 10 % chaque année dans les conditions de l'article L. 542-15 du CGFP. Une fois qu'il ne perçoit plus de rémunération, il pourra être licencié par le CDG ou du CNFPT (selon le grade) (soit au 10 ans après sa prise en charge). La rémunération nette perçue par le fonctionnaire est réduite du montant des autres rémunérations nettes qu'il pourrait percevoir au titre du cumul d'activités.

Durant cette période de prise en charge, le CDG ou le CNFPT peut confier des missions à l'agent y compris dans le cadre de la mise à disposition. Le fonctionnaire peut bénéficier alors du régime indemnitaire correspondant à son grade en vigueur dans le centre de gestion ou au CNFPT et peut bénéficier d'un complément de rémunération versée par la collectivité ou l'établissement où l'agent est mis à disposition (Article 9 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008).

Durant la prise en charge, l'agent continue de bénéficier d'un droit à avancement auprès de l'autorité de gestion.

Durant la période de prise en charge qui peut durer 10 ans, la collectivité devra **verser une contribution financière élevée au CDG** ou du CNFPT (selon le grade), fixée à l'article L. 542-26 du CGFP, équivalent à

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées obligatoirement ou volontairement au CDG depuis au moins 3 ans	Autres collectivités
1ère année	150% *	200% *
2ème année	150% *	200% *
3ème année	100% *	100% *
4ème année	75% *	100% *
5ème année et suivantes	75% *	75% *

* du montant de la rémunération brute versée et des cotisations sociales (traitement indiciaire, augmenté des charges sociales et du SFT et de l'indemnité de résidence le cas échéant)

3.2. Les conditions de réintégration après une disponibilité de droit pour suivi de conjoint ou partenaire de PACS

❖ En cas de demande de réintégration en cours de disponibilité

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration avant la fin de sa disponibilité est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé (art. 26 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

- ❖ En cas de demande de réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint/partenaire de PACS :

Réintégration après une période de disponibilité de droit pour suivi de conjoint n'excédant pas 6 mois	Réintégration après une période de disponibilité de droit pour suivi de conjoint Excédant 6 mois et n'excédant pas 3 ans et	Réintégration après une période de disponibilité de droit pour suivi de conjoint de plus de 3 ans
<p>Droit de l'agent à être réintégré sur son emploi antérieur</p>	<p>Droit de l'agent à être réintégré à la première vacance</p>	<p>Droit de l'agent à être réintégré à l'une des 3 premières vacances (L 514-6 du CGFP)</p>
<p>L'agent est, dans ce cas, <u>obligatoirement</u> réintégré dans l'emploi qu'il occupait antérieurement (art. L. 513-23 du CGFP).</p> <p><u>Procédure :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le cas échéant, vérification de son aptitude physique 2. Notification à l'agent de l'arrêté de réintégration (attention au droit à avancement lors de la réintégration) 3. Transmission de copie de l'arrêté au pôle carrière du CDG 	<p>En cas d'emploi vacant , l'agent est réintégré à la <u>première vacance</u> ou création d'emploi dans un emploi de son grade</p> <p>Pour plus d'informations, voir tableau en 3.1. ci-avant concernant <i>la réintégration après une période de disponibilité de droit autre que suivi de conjoint de plus de 6 mois</i></p>	<p>En cas d'emploi vacant , l'agent est réintégré à <u>l'une des 3 premières vacances</u> ou création d'emploi dans un emploi de son grade. Cela signifie que la réintégration, si elle n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emploi, se fait de plein droit à la troisième vacance.</p> <p>Pour plus d'informations, voir tableau en 3.4. ci-avant concernant <i>la réintégration après une période de disponibilité sur autorisation n'excédant pas 3 années</i></p>

3.3. Les conditions de réintégration après une disponibilité de droit « mandat local »

Les conditions de réintégration varient selon le moment où est sollicitée la réintégration :

- ❖ Si la demande de réintégration intervient en cours de disponibilité :

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration avant la fin de sa disponibilité est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé (art. 26 décret n°86-68).

L'agent pourra, s'il remplit les conditions, percevoir des allocations chômage qui pourront être à la charge de l'administration d'origine.

- ❖ En cas de demande de réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat électif local :

- ➔ En l'absence de dispositions plus favorables, les dispositions prévues aux articles à L. 3142-87 code du travail sont applicables aux agents ayant cessé leur activité professionnelle pour l'exercice d'un des mandats ouvrant droit à un détachement de droit, c'est-à-dire :
 - maire
 - adjoint au maire

- président du conseil départemental, ou vice-président ayant délégation du président
- président du conseil régional, ou vice-président ayant délégation du président
- président et membres de l'Assemblée de Corse, président et membres du conseil exécutif de Corse
- membres du conseil d'une communauté urbaine
- membres du conseil d'une communauté d'agglomération
- membres du conseil d'une communauté de communes
- président et membres du conseil d'une métropole
- maire, adjoint au maire et membre d'un conseil d'arrondissement de la Ville de Paris ou des communes de Marseille et Lyon (art. L. 2123-9 code du travail, art. L. 5214-8 code du travail, art. L. 3142-87 code du travail, art. L. 3142-88 code du travail et CE 20 février 2018 n°401731).

En application de ces dispositions, le fonctionnaire retrouve, à l'expiration de son mandat, son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente dans les 2 mois suivants la date à laquelle il a demandé sa réintégration (art. L. 3142-84 code du travail).

Ce droit à retrouver son précédent emploi bénéficie au fonctionnaire alors même que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle que le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de disponibilité. C'est notamment le cas lorsque l'agent démissionne de son mandat avant le terme initialement prévu.

- ➔ Lorsque le mandat exercé ne relève pas de ceux précédemment cités (ex : conseiller municipal), le fonctionnaire est réintégré dans les conditions de droit commun de la réintégration après une période de disponibilité sur autorisation (art. L 514-7 du CGFP) :

- si la disponibilité n'a pas excédé trois ans : l'agent doit demander sa réintégration au moins trois mois avant la fin de la période de disponibilité et une des trois premières vacances d'emplois correspondant à son grade doit lui être proposée.

La réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit sur la troisième.

Dans l'attente, il est maintenu en disponibilité. La collectivité doit saisir le Centre de Gestion pour les catégories A, B et C (ou le CNFPT pour les administrateurs, les conservateurs de bibliothèques et du patrimoine et les ingénieurs en chef) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.

L'agent a alors priorité sur les emplois qui lui sont proposés.

L'agent pourra, s'il remplit les conditions, percevoir des allocations chômage qui pourront être à votre charge.

- si elle a excédé trois ans : la réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable (CE, 10 avril 2009, n° 29643); Le délai raisonnable est fixé en fonction du nombre de vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent intervenues depuis la demande de réintégration. Ainsi, le fonctionnaire ne peut pas se prévaloir d'un droit à être réintégré en priorité sur la première vacance de poste (CE, 17 novembre 1999, n° 188818).

Dans l'attente d'être réintégré, l'agent est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant (article 26 du décret n° 86-68). Elle doit saisir le Centre de Gestion pour les catégories A, B et C (ou le CNFPT pour les administrateurs, les conservateurs de bibliothèques et du patrimoine et les ingénieurs en chef) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.

L'agent pourra, s'il remplit les conditions, percevoir des allocations chômage qui pourront être à votre charge.

Pour apprécier si la disponibilité a excédé trois ans, la collectivité doit se placer à la date à compter de laquelle il demande à être réintégré et non à celle de sa demande de réintégration (CE, 30 mars 1994, n° 135808).

3.4. Les conditions de réintégration après une disponibilité sur autorisation

La jurisprudence consacre dans tous les cas l'existence d'un droit à réintégration "dans un délai raisonnable" .A titre d'exemple, dépasse le délai raisonnable la période entre le 1er octobre 2012, date pour laquelle le fonctionnaire avait demandé sa réintégration, et la première proposition de poste qui lui a été faite, le 8 avril 2013, alors qu'au moins 12 postes correspondant à son grade ont été déclarés vacants au sein de la collectivité pendant cet intervalle (CE 22 octobre 2021 n°442162).

Les modalités de réintégration à la suite d'une disponibilité sur autorisation varient selon le moment où la demande intervient :

➔ **Les modalités de réintégration en cours de disponibilité (réintégration anticipée) :**

Le fonctionnaire peut demander à interrompre sa disponibilité afin d'être réintégré de manière anticipée (art. 26 décret n°86-68 d).

Dans ce cas, si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration anticipée est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article L 542-1 du CGFP (art. 26 décret n°86-68 d).

➔ **Les modalités de réintégration à l'expiration de la période de disponibilité accordée:**

Les règles sont différentes selon que la période de disponibilité a dépassé trois années ou non.

Pour apprécier cette durée, la date de fin à prendre en compte est celle à laquelle le fonctionnaire demande à être réintégré, et non celle de dépôt de la demande de réintégration (CE 30 mars 1994 n°135808).

Réintégration après une période de disponibilité sur autorisation n'excédant pas 3 années	Réintégration après une période de disponibilité sur autorisation de plus de 3 années
<p>Droit de l'agent à être réintégré à l'une des 3 premières vacances (art. L 514-7 du CGFP)</p> <p>Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. Cela signifie que la réintégration, si elle n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emploi, se fait de plein droit à la troisième vacance (CE 4 /01/1985 n°50929).</p> <p>Tout refus doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service (CE 7/07/2022 n°449178 ; CAA Douai 23 /06/2011 n°10DA01432 ; CE 25/10/2006 n°283174).</p>	<p>Droit de l'agent à être réintégré dans un délai raisonnable</p>
<p>Procédure de réintégration en cas de poste vacant</p>	<p>Procédure de réintégration en l'absence de poste vacant</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Le cas échéant, vérification de son aptitude physique 2. Proposition de poste correspondant à son grade et sa durée de service (= envoi d'une lettre avec fiche de poste et éléments de rémunération) 3. Acceptation écrite de l'agent du poste proposé 4. Notification à l'agent de l'arrêté de réintégration (attention au droit à avancement lors de la réintégration) 5. Transmission de copie de l'arrêté au pôle carrière du CDG <p>En cas de refus du poste, l'agent est maintenu en disponibilité sans droit à allocation chômage (=) prendre un arrêté de maintien en disponibilité.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le cas échéant, Vérification de son aptitude physique 2. Notification de l'arrêté de maintien en disponibilité 3. Transmission officielle par un courrier informant le pôle AET du CDG en charge de la bourse de l'emploi (ou CNFPT pour A+) pour qu'il lui propose des emplois , et joindre de copie de l'arrêté. 4. Transmission de copie de l'arrêté au pôle carrière du CDG pour mise à jour du dossier carrière

Après 3 refus de poste, il peut être licencié après avis de la CAP.
Une fois licencié l'agent pourra percevoir des allocations chômage
NB : Chacune des offres d'emploi qui lui sont faites doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, une invitation de l'employeur territorial à lui adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de la fiche de poste d'un emploi vacant ne constitue pas une proposition d'embauche (CE 25 juin 2020 n°421399).

➔ Conséquences de trois refus de postes par l'agent

Si l'agent refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, **il peut être licencié après avis de la CAP** (article L 514-8 du CGFP), sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois :

- catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe
- catégories B et C des DOM : département de l'emploi précédent
- catégorie B hors DOM et catégorie A : pas de limitation géographique (article L. 542-18 code général de la fonction publique).

Il doit s'agir de propositions de postes réellement vacants.

Chacune des offres d'emploi qui lui sont faites doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, une invitation de l'employeur territorial à lui adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de la fiche de poste d'un emploi vacant ne constitue pas une proposition d'embauche (CE 25 juin 2020 n°421399).

L'agent qui a refusé le poste à la suite de sa demande de réintégration ne peut bénéficier dans l'immédiat des allocations chômage, car il se met en situation de perte volontaire d'emploi.

Une fois licencié, l'agent pourra percevoir les allocations chômage, qui seront à la charge de la collectivité.

➔ Le bénéfice des allocations chômage en cas de maintien en disponibilité sur autorisation fautive d'emploi vacant

Si l'administration ne dispose d'un poste vacant à proposer à l'agent qui sollicite sa réintégration, ce dernier est en situation de perte involontaire d'emploi. L'agent maintenu en disponibilité fautive d'emploi vacant dispose **donc d'un droit à bénéficier du versement des allocations chômage** s'il remplit les conditions de leur perception (cf. fiche thématique sur les allocations chômage).

Toutefois, les agents qui n'ont pas sollicité leur réintégration dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande (article 2 décret n°2020-741 du 16 juin 2020). Aussi, si l'agent sollicite sa réintégration sans respecter le délai de 3 mois, il ne pourra en bénéficier qu'à l'issue d'un délai de 3 mois suivant sa demande.

La charge financière de ses allocations varie selon que la demande de réintégration a lieu au terme de la disponibilité octroyée ou anticipée :

- En cas de demande de réintégration au terme de la disponibilité, la charge des allocations chômage incombera obligatoirement à la collectivité.
- En cas de demande de réintégration anticipée, la charge des allocations chômage incombera à l'employeur ayant employé le plus l'agent durant la période de référence du calcul des allocations chômage.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre fiche thématique sur les allocations chômage.

En revanche, les allocations cessent d'être versées aux agents lors de situations particulières liées à des périodes de suspension de la relation de travail :

- refus de réintégration de l'agent suite à une période de disponibilité (article 6 - 4° décret n°2020-741 du 16 juin 2020) : Le versement de l'ARE cesse en cas de refus de l'agent d'occuper un poste, répondant aux conditions statutaires applicables, proposé par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue en vue de sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.
- nouvelle période de suspension de la relation de travail (article 6 - 5° décret n°2020-741 du 16 juin 2020) : L'allocation n'est plus versée au fonctionnaire qui bénéficie, sur sa demande, d'une nouvelle période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.