

Disponibilité des fonctionnaires titulaires

Références :

- ✓ [Code général de la fonction publique, notamment les articles L.263-3 et L.514-1 et suivants](#)
- ✓ [Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#)
- ✓ [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](#)

I. Définition

La disponibilité est une position administrative permettant à un fonctionnaire de suspendre son activité professionnelle pendant une durée variant selon les motifs. Il est alors placé temporairement hors de son administration ou service d'origine.

Depuis mars 2019, il peut, dans certains cas et sous conditions, continuer à bénéficier de ses droits à avancement d'échelon et de grade.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent être placés en congé sans traitement.

Les agents contractuels quant à eux ne peuvent pas être placés en disponibilité, mais bénéficient de congés sans rémunération, accordés de droit ou sous réserve des nécessités du service.

II. Cas de disponibilité (Décret n°86-68 du 13 janvier 1986)

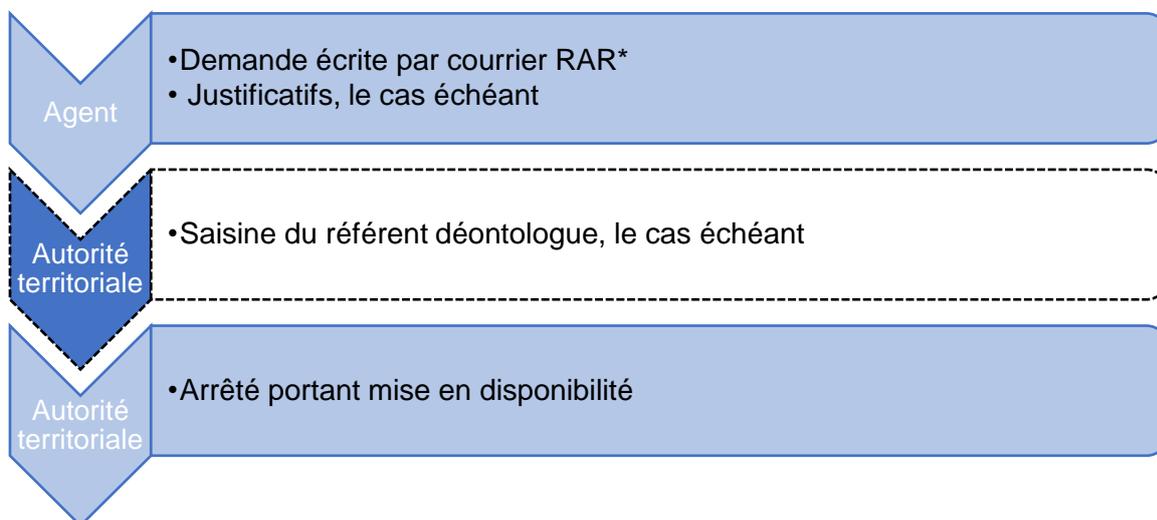
MOTIF	DUREE MAXIMALE	AVIS DE LA CAP	JUSTIFICATIFS
Disponibilité d'office			
Impossibilité, dans le cadre d'un détachement, de répondre favorablement à la demande de réintégration anticipée de l'agent (art.10)	Jusqu'à la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant le détachement	NON	✓ Demande écrite de réintégration anticipée
Expiration des droits statutaires à congés de maladie (art.19)	1 an Renouvelable 2 fois (une 3 ^{ème} fois à titre exceptionnel)	NON L'employeur saisit le Conseil médical, qui se réunit en formation restreinte.	Voir bordereau de saisine du Conseil médical restreint.
Fonctionnaire ayant refusé un emploi que son grade lui donne vocation à occuper (à l'expiration d'une période de détachement ou congé parental ou lorsqu'il est remis à la disposition de son administration d'origine au cours d'une de ces périodes) (art.20)	3 ans (prorogation de plein droit jusqu'à présentation de la 3 ^{ème} proposition d'emploi vacant)	NON	✓ Proposition de poste ✓ Courrier de refus de l'agent
Fonctionnaire membre du Gouvernement ou ayant un mandat à l'Assemblée nationale, au Sénat ou au Parlement européen (art.20-1)	Durée du mandat	NON	✓ Lettre de mission ou notification de nomination

Disponibilité à la demande du fonctionnaire			
Disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service (art. 21 et 23)			
Etudes ou recherches présentant un intérêt général (art.21a)	3 ans Renouvelable 1 fois	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite ✓ Présentation du projet d'études ou recherches permettant de déterminer le caractère d'intérêt général
Pour convenances personnelles (art.21b)	5 ans Renouvelable, dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière (à condition que l'intéressé ait accompli 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique, après réintégration dans la fonction publique , au terme d'une période de 5 ans de disponibilité)	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite précisant la date de début et la durée de la période de disponibilité ✓ Après contrôle déontologique, le cas échéant, et vérification de la compatibilité du projet de l'agent avec ses fonctions
Pour créer ou reprendre une entreprise (art.23)	2 ans Non renouvelable Cumulable avec une disponibilité pour convenances personnelles dans la limite de 5 ans pour une 1 ^{ère} période	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite précisant la date de début et la durée de la période de disponibilité ✓ Après contrôle déontologique, le cas échéant, et vérification de la compatibilité du projet de l'agent avec ses fonctions

Disponibilité accordée de droit			
Elever un enfant de moins de 12 ans (art.24 1°)	3 ans Renouvelable jusqu'aux 12 ans de l'enfant.	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite précisant la date de début et la durée de la période de disponibilité ✓ Livret de famille ou document d'état civil
Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant une tierce personne (art.24 1°bis)	3 ans Renouvelable si les conditions requises sont réunies	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite précisant la date de début et la durée de la période de disponibilité ✓ Certificat médical attestant la nécessité d'une tierce personne
Pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice de ses fonctions (art.24 2°)	3 ans Renouvelable si les conditions requises sont réunies	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite précisant la date de début et la durée de la période de disponibilité ✓ Attestation de l'employeur du conjoint ou partenaire de PACS
Adoption nécessitant de se rendre dans un DOM, un TOM ou à l'étranger (art.34-1)	6 semaines (par agrément) Non renouvelable Possibilité d'interruption et réintégration anticipée à la date souhaitée par l'agent	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite précisant la date de début et la durée de la période de disponibilité (au moins 2 semaines avant le départ) ✓ Copie de l'agrément
Fonctionnaire exerçant un mandat d'élu local (art.24)	Durée du mandat	NON	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demande écrite ✓ PV d'élection

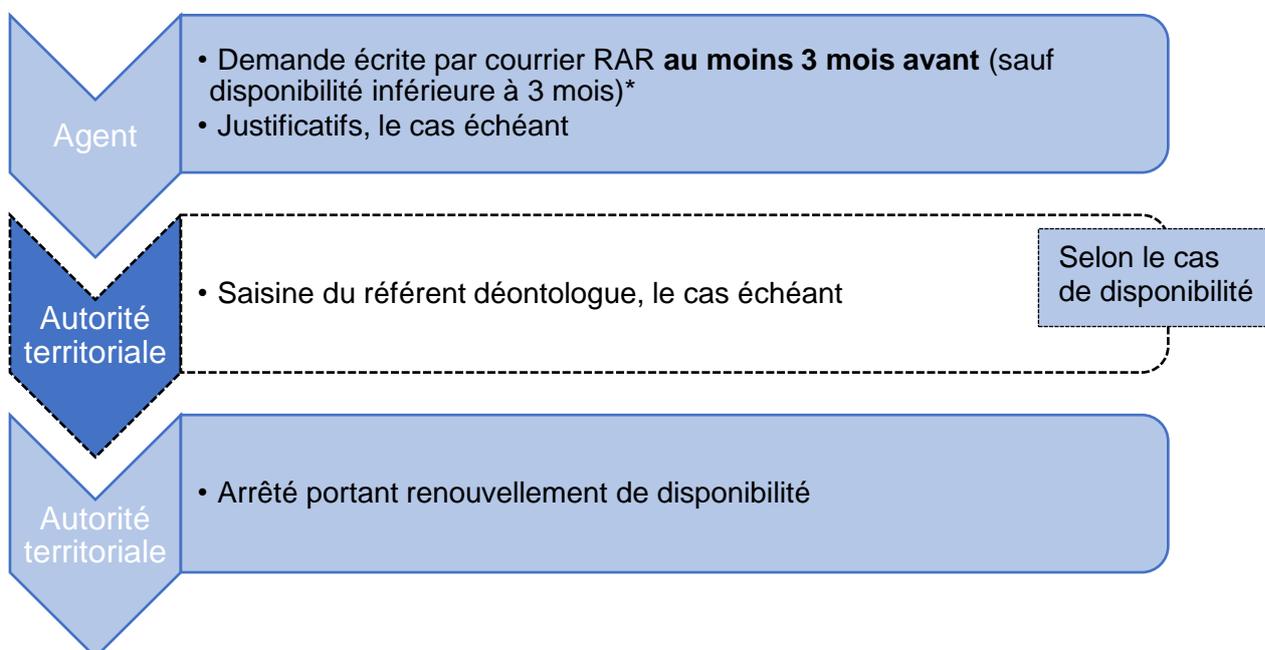
III. Procédure de placement en disponibilité

1. Demande initiale



* Aucun délai de prévenance n'est réglementairement prévu (sauf pour l'adoption : demande à formuler par lettre recommandée 2 semaines avant le départ). Toutefois, il est d'usage, notamment afin de permettre à l'employeur d'assurer la continuité et répondre aux nécessités du service, de respecter un délai de 3 mois entre la demande et le début de la période de disponibilité.

2. Demande de renouvellement



* En cas d'absence de demande de renouvellement à l'expiration de sa disponibilité, l'agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire. L'agent doit avoir été préalablement informé du risque qu'il encourt en ne se manifestant pas. Il convient d'envoyer une mise en demeure préalablement à la radiation des cadres. A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité.

IV. Fin de disponibilité

1. Réintégration

La demande de réintégration doit être présentée 3 mois au moins avant le terme de la période en cours par courrier recommandé avec accusé de réception, sauf dans le cas où la période de disponibilité n'excède pas 3 mois.

Elle est subordonnée à :

- la vérification, par un médecin agréé ou éventuellement par le Conseil médical restreint (notamment en cas de disponibilité d'office pour raison de santé), de l'aptitude physique de l'agent,
- l'existence d'un poste vacant,
- la déclaration de vacance d'emploi.

Les modalités de réintégration à l'issue de la disponibilité diffèrent selon le type de disponibilité.

Cas de disponibilité	Durée de la disponibilité	Conditions de réintégration
Disponibilité d'office et disponibilité de droit pour raisons familiales	Inférieure ou égale à 6 mois	Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement
	Supérieure à 6 mois	<u>Emploi vacant</u> : Réintégration à la 1 ^{ère} vacance ou création d'emploi du grade de l'agent <u>Absence d'emploi vacant</u> : Maintien en surnombre pendant un an. Au terme de ce délai, si impossibilité de réintégration dans un emploi du grade de l'agent, prise en charge par le CNFPT ou le CDG
Disponibilité discrétionnaire ¹	Inférieure ou égale à 3 ans	Obligation de proposition de l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent
	Supérieure à 3 ans	Réintégration dans un emploi correspondant au grade dans un délai raisonnable. Saisine du CNFPT ou du CDG
Disponibilité pour l'exercice d'un mandat d'élu local	Inférieure ou égale à 3 ans	Obligation de proposition de l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent
	Supérieure à 3 ans	Réintégration dans un emploi correspondant au grade dans un délai raisonnable. Saisine du CNFPT ou du CDG

¹ Accordée sous réserve des nécessités de service

2. Non réintégration

Maintien en disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité qui sollicite sa réintégration (anticipée ou à terme) peut être maintenu en disponibilité, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé, si la collectivité ne peut pas le réintégrer à la date souhaitée.

S'il ne peut être réintégré après une disponibilité discrétionnaire, faute d'emploi vacant, et s'il en remplit les conditions, le fonctionnaire a droit au versement des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Pour percevoir l'ARE, l'agent doit être involontairement privé d'emploi. Il doit justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une période minimale de travail. Un agent public bénéficie de l'ARE dans les mêmes conditions qu'un salarié du secteur privé.

Absence de demande de réintégration

En cas d'absence de demande de réintégration à l'expiration de la période de disponibilité, l'agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire.

Toutefois, l'agent doit avoir été préalablement informé du risque qu'il encourt en ne se manifestant pas. Il convient d'envoyer, une mise en demeure préalablement à la radiation des cadres.

La procédure de mise en demeure doit être déclenchée au plus tôt, dans les 3 mois précédant l'expiration de la période de disponibilité en cours, notamment en fin de droits à disponibilité.

A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité.

Refus de poste par l'agent

A l'issue d'une période de disponibilité, si le fonctionnaire refuse successivement trois postes proposés par sa collectivité, dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, il peut être licencié.

Aucune limite dans le temps n'est réglementairement prévue s'agissant du maintien en disponibilité dans l'attente de la réintégration effective.

Inaptitude physique définitive après disponibilité

A l'expiration de ses droits à disponibilité, le fonctionnaire reconnu définitivement inapte à toutes fonctions par le Conseil médical restreint, est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Le fonctionnaire licencié a droit au versement des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE), s'il en remplit les conditions.

Fonctionnaire non intégré (durée hebdomadaire de travail inférieure à 17 heures 30)

Le fonctionnaire à temps non complet employé pour une durée hebdomadaire de travail inférieure à 17 heures 30 qui ne peut être réintégré dans son emploi ou dans un emploi de son grade au sein de la collectivité est licencié.

V. Déroulement de la carrière

Pendant la disponibilité, l'agent perd ses droits à rémunération, avancement, retraite, formation et congés annuels ainsi que la possibilité de se présenter à un concours interne ou examen professionnel.

Toutefois, le fonctionnaire placé en disponibilité (période initiale ou renouvellement), pour un des motifs listés ci-après, et qui exerce une activité professionnelle, conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 années. Cette disposition est applicable aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

Cas de disponibilité ouvrant droit au maintien de l'avancement :

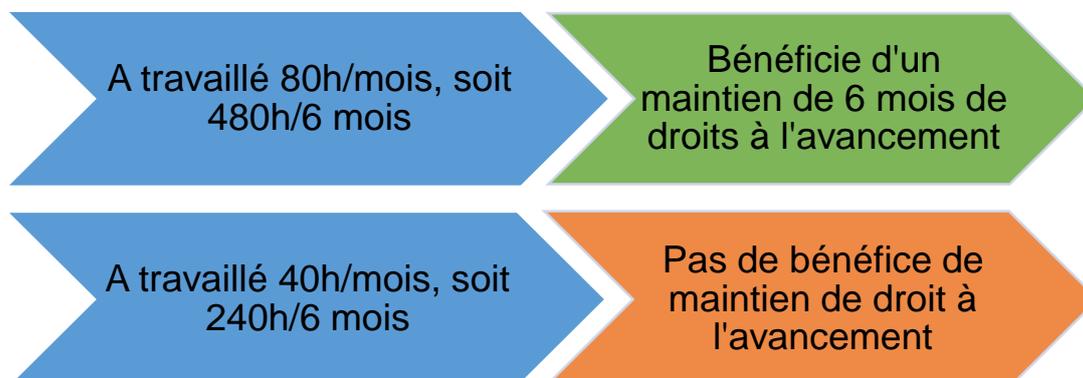
- études ou recherches présentant un intérêt général,
- convenances personnelles,
- créer ou reprendre une entreprise,
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant une tierce personne,
- suivre son conjoint ou partenaire de PACS.

On entend par activité professionnelle, toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel :

- activité salariée, le fonctionnaire doit justifier d'une quotité de travail minimale de 600 heures par an,
- activité indépendante, doit générer au minimum un revenu brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse²

Le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal du revenu exigé se fait au prorata de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

Exemple : un agent en disponibilité pour convenances personnelles, pendant 6 mois, exerçant une activité salariée, doit travailler 300 heures pour bénéficier du maintien de droits à l'avancement



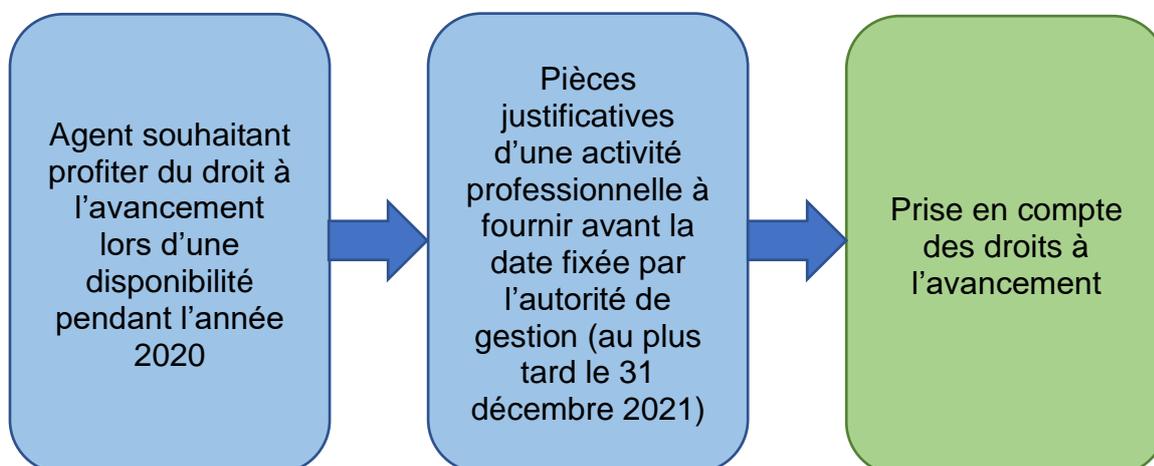
² Au 1^{er} janvier 2022, salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres = 6342 € (= SMIC horaire brut X nombre d'heures permettant la validation d'un trimestre X nombre de trimestres dans une année = 10,57€ X 150 X 4)

Pour la création ou la reprise d'une entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 23, aucune condition de revenu n'est exigée.

Cette prise en compte de l'ancienneté est conditionnée à la transmission des pièces justificatives, fixées par l'arrêté du 19 juin 2019, reprises dans le tableau suivant :

Fonctionnaire en position de disponibilité	Pièces à transmettre par le fonctionnaire à son autorité de gestion
<p>Pour convenances personnelles exerçant une activité <u>salariée</u></p>	<p>Copie du ou des bulletin(s) de salaire ET Copie du ou des contrat(s) de travail</p>
<p>Pour convenances personnelles exerçant une activité <u>indépendante</u></p>	<p>Justificatif d'immatriculation de son activité au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés ou à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ET Copie de l'avis d'imposition ou tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus</p>
<p>Pour créer ou reprendre une entreprise</p>	<p>Justificatif d'immatriculation de son activité au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés ou à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)</p>

Le fonctionnaire doit transmettre les pièces requises à son autorité de gestion, par tous moyens, à la date fixée par celle-ci (laquelle doit laisser au fonctionnaire un délai raisonnable pour réunir l'ensemble des justificatifs), ou au plus tard au 31 décembre N+1 suivant la mise en disponibilité.



En cas de non-transmission des pièces par l'agent, celui-ci ne peut conserver le droit de maintien du droit à l'avancement pendant sa période de disponibilité.

Dans tous les cas, l'agent bénéficie d'un maintien de droits à la protection sociale pendant 12 mois.

Fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans :

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental puis d'une disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, il conserve au titre des deux positions l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

VI. Liens utiles

Formulaires de saisine de la CAP :

- Licenciement après mise en disponibilité d'office d'un fonctionnaire ayant refusé trois propositions d'affectation en vue de sa réintégration ;
- Saisine à la demande de l'agent sur une décision individuelle mentionnée à l'article L.514-1 et suivants du Code général de la fonction publique :
 - Décision de refus à une demande de mise en disponibilité discrétionnaire ;
 - Décision de mise en disponibilité d'office à l'expiration des congés prévus aux articles L.822-1 et suivants du Code général de la fonction publique ;
 - Décision relative à la réintégration ou à l'absence de réintégration suite à une disponibilité.