



Mise à jour : 11 septembre 2020

Mise à jour : 25 février 2021

LA DISPONIBILITE

(hors cas de la disponibilité d'office pour raisons de santé)

REFERENCES :

- ↳ *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 72.*
- ↳ *Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.*
- ↳ *Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.*
- ↳ *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*
- ↳ *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.*
- ↳ *Décret n°2011-541 du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux.*
- ↳ *Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.*
- ↳ *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*
- ↳ *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- ↳ *Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires*
- ↳ *Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques 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*

PLAN :

I. La mise en disponibilité	4
A. Les conditions	4
B. L'acte plaçant le fonctionnaire en disponibilité	4
II. Les différents cas de mise en disponibilité.....	4
A. Les disponibilités de droit (article 24, décret n°86-68).....	4
1) La disponibilité de droit pour raisons familiales.....	5
2) La disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat d'élus local.....	5
B. Les disponibilités sur demande (article 21 et 23 du décret n°86-68).....	6
1) La disponibilité sur demande pour convenances personnelles (article 21 du décret n°86-68)	7
2) La disponibilité sur demande pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général (article 21 du décret n°86-68).....	8
3) La disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise (art 23 du Décret n° 86-68)	9
C. Les disponibilités d'office.....	10
III. La situation du fonctionnaire placé en disponibilité.....	11
A. Les droits du fonctionnaire pendant la période de disponibilité	11
B. La couverture sociale de l'agent en disponibilité.....	14
C. Le contrôle par l'autorité territoriale	14
D. Contrôle de l'activité privée exercée pendant la disponibilité.....	14
E. La retraite	14
IV. La fin de la période de disponibilité	15
A. La procédure pour une demande de renouvellement.....	15
B. La procédure pour une demande de réintégration	15
C. Les modalités de réintégration du fonctionnaire selon le type de disponibilité.....	16
1) La réintégration anticipée	16
2) La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour raisons familiales.....	16
3) La réintégration à l'issue d'une disponibilité sur demande ou d'une disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat d'élus local.....	17
D. Conséquences du refus de poste.....	20

La disponibilité est l'une des quatre positions statutaires du fonctionnaire territorial (*loi n°84-53 du 26 janvier 1984*).

A ce titre :

- seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet (cependant les stagiaires et les agents contractuels peuvent bénéficier de congés non rémunérés) ;
- un agent ne peut être simultanément placé dans deux positions (*CE 31 mai 1963 Hornez*) ;
- tout changement de position d'un fonctionnaire donne lieu à un arrêté de l'autorité territoriale.

A l'exception de la position d'activité, ces positions offrent la possibilité aux fonctionnaires d'organiser leur carrière en s'éloignant de leur administration d'origine avec un droit à réintégration :

↳ *Activité*

↳ **Disponibilité**

↳ *Congé parental*

↳ *Détachement*

Par principe : « *La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite* » (*Art 72 – Loi n° 84-53*).

Toutefois, depuis la publication au Journal Officiel le 6 septembre 2018 de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont été ajoutées à l'article 72 de la loi n°84-53, les mentions suivantes :

« lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps [...] »

Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade mentionné au sixième alinéa de l'article 79 [fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A] dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées. »

La mise en application de ce dispositif est prévue par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019, lequel a été publié le 28 mars 2019 au Journal Officiel et vient modifier certaines conditions de la disponibilité pour les trois versants de la fonction publique, dont le régime de la disponibilité pour convenances personnelles.

Pour la FPT, ce décret modifie directement le 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*.

La présente note tient compte de ces dernières modifications ainsi que les modifications opérées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

I. La mise en disponibilité

A. Les conditions

Elle peut être demandée par le fonctionnaire :

- ↳ dès lors que l'agent remplit les conditions, l'autorité territoriale doit accorder une **disponibilité de droit** ;
- ↳ sous réserve des nécessités de service, dans les cas de **disponibilités sur demande** ;
- ↳ **prononcée d'office**, en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration ou suite à une fin anticipée de détachement. *(pour rappel la disponibilité d'office pour raisons de santé n'est pas traitée dans cette note).*

B. L'acte plaçant le fonctionnaire en disponibilité

Cet acte est important car il va caractériser le type de disponibilité dont il s'agit (d'office, de droit, ou sur demande) et par là, le régime juridique attaché à cette disponibilité : durée, modalités de réintégration.

L'arrêté qui sera notifié à l'agent devra donc comporter :

- Les considérations de fait et de droit s'il s'agit d'une disponibilité d'office ;
- Le visa de la demande de l'agent s'il s'agit d'une disponibilité de droit ou sur demande ;
- Le motif de disponibilité (pour suivre son conjoint, pour convenance personnelle, etc...) ;
- La date d'effet et la durée de la disponibilité ;
- Le délai dans lequel l'agent doit solliciter le renouvellement de sa disponibilité ou, au contraire, sa réintégration (3 mois avant le terme de la disponibilité sauf si la durée de la disponibilité est inférieure à 3 mois) ;
- L'avis de la Commission Administrative Paritaire, uniquement lorsque le fonctionnaire en fait la demande ;
- *(Lorsque l'agent en disponibilité informe son autorité de gestion, de son intention d'exercer une activité privée)*
L'avis du référent déontologue ou de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (compétente depuis le 1^{er} février 2020) en cas de doute sérieux de l'autorité territoriale sur la compatibilité.

II. Les différents cas de mise en disponibilité

A. Les disponibilités de droit (article 24, décret n°86-68)

Ces disponibilités ne peuvent être refusées, même pour des motifs liés à l'intérêt du service.
Depuis le 1^{er} janvier 2020, la CAP est compétente concernant l'octroi de ces disponibilités de droit, uniquement à la demande du fonctionnaire intéressé (article 37-1 III 1° du décret n°89-229).

1) La disponibilité de droit pour raisons familiales

Elle peut être accordée pour les motifs suivants :

- ☞ pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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,
- ☞ pour élever un enfant de moins de 12 ans,
- ☞ pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié à un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.
- ☞ pour se rendre dans un département ou un territoire d'outre-mer, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, après obtention de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale. (art 34-1 du Décret n°86-68)

👉 *En pratique*

☞ **Demande de l'agent :**

L'agent doit préalablement effectuer une demande de mise en disponibilité.

La demande écrite doit préciser la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité et doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

Aucun délai n'est prévu par les textes entre la demande et la date d'effet de la disponibilité (sauf pour adoption : demande à formuler par lettre recommandée 2 semaines avant le départ).

☞ **Durée :**

La disponibilité pour donner des soins à un conjoint, partenaire pacsé, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave est accordée pour une durée maximale de trois ans ; elle peut être renouvelée tant que les conditions requises sont remplies.

La disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément pour effectuer une adoption.

Dans les autres cas, la disponibilité est accordée pour une durée maximale de 3 ans renouvelables, tant que les conditions sont réunies.

☞ **Renouvellement :** Une demande doit être faite 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

2) La disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat d'élu local

Les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local bénéficient, à leur demande, d'une mise en disponibilité de plein droit **pendant la durée de leur mandat**.

A titre de rappel :

Par renvoi au Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), sont placés de droit en détachement, sur leur demande, les fonctionnaires qui exercent les mandats locaux suivants :

- maires de toutes les communes quelle que soit leur taille démographique et adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins (au lieu de 20 000 habitants depuis le 2 avril 2015) (CGCT, art. L. 2123-9, modifié par Loi n° 2015-366, 31 mars 2015, art. 8)
- président et vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou régional (CGCT, art. L. 3123-7 et L. 4135-7) ;
- président et vice-présidents des communautés urbaines (CGCT, art. L. 5215-16), des communautés de communes (CGCT, art. L. 5214-8), des communautés d'agglomération (CGCT, art. L. 5216-4), des communautés d'agglomération nouvelle (CGCT, art. L. 5331-3) et des métropoles (CGCT, art. L. 5217-7).

➔ **Les fonctionnaires territoriaux investis d'un mandat local ne figurant pas dans la liste ci-dessus peuvent être placés de droit en position de disponibilité pour la durée de leur mandat.**



Depuis le renouvellement général de l'Assemblée Nationale en juin 2017, un fonctionnaire devenant **député est d'office placé en position de disponibilité** et non, comme c'était le cas auparavant, en vertu des textes statutaires relatifs aux trois fonctions publiques, en position de détachement, de façon à ne plus pouvoir bénéficier des droits à avancement et à pension de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Cette règle a été introduite par une loi organique pour les députés dans l'article LO 151-1 du Code électoral rendu **applicable aux sénateurs** par l'article LO 297 du même code (L. org. n° 2013-906, 11 oct. 2013, art. 2, VII).

S'agissant des sénateurs, elle est en vigueur depuis 2013, à compter du renouvellement de la série à laquelle appartient le sénateur (L. org. n° 2013-906, 11 oct. 2013, art. 2, X).

Une disposition similaire a été introduite, à compter du 1er janvier 2014, pour les fonctionnaires devenant **parlementaires européens** (L. n° 2013-907, 11 oct. 2013, art. 24) et, depuis le 1er octobre 2014, pour les **membres du gouvernement** issus de la fonction publique (L. org. n° 2013-906, 11 oct. 2013, art. 7).

📄 Un modèle d'arrêté de placement ou de renouvellement en disponibilité de droit est disponible sur le site internet de votre CDG.

B. Les disponibilités sur demande (article 21 et 23 du décret n°86-68)

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes en matière de disponibilité, sauf lorsqu'elles sont saisies à la demande du fonctionnaire intéressé (article 37 III 1° du décret n°89-229 du 17 avril 1989). Pour cette catégorie de disponibilité, **l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire est recueilli à la demande du fonctionnaire intéressé**. L'avis ne lie pas la collectivité mais il doit être sollicité sous peine de vicier la procédure. Si la décision de l'autorité territoriale est contraire à l'avis émis par la Commission Administrative Paritaire, l'autorité territoriale doit informer la commission de ses motifs dans un délai d'un mois (article 30 du décret 89-229 du 17 avril 1989 – article 30).

La décision de l'autorité territoriale est discrétionnaire mais, en cas de refus, ce dernier devra être motivé (motifs tirés notamment de l'intérêt du service).

1) La disponibilité sur demande pour convenances personnelles (article 21 du décret n°86-68)

La seule condition à remplir pour bénéficier de cette disponibilité est d'être **fonctionnaire titulaire**. La disponibilité pour convenances personnelles est accordée lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un autre type de disponibilité.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier la demande et de la requalifier si besoin au vu des motivations évoquées par le fonctionnaire (*TA Versailles n°92-2501 du 5.08.1993 / Mme P. c/ commune d'Authon la Plaine*).

↳ **En pratique**

☞ **Demande de l'agent :**

L'Autorité territoriale peut exiger de l'agent qu'il « *respecte un **délai maximal de préavis de trois mois*** » à compter de la notification de la demande et la date souhaitée de mise en disponibilité. (*art 14 bis de la Loi 83-634*).

Le silence gardé de l'administration « *pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.* »

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée au cours d'une période de disponibilité pour convenances personnelles, doit respecter les règles prévues par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et le **décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique**.

Ainsi, le fonctionnaire est tenu d'informer par écrit l'Autorité Territoriale dont il relève avant le début de l'exercice de son activité dans le privé (**article 18 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020**).

L'autorité Territoriale doit saisir référent déontologue ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (compétente depuis le 1^{er} février 2020) en cas de doute sérieux lorsque l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires ou pour une création ou reprise d'entreprise.

Tout nouveau changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions, est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant l'exercice de cette nouvelle activité (**article 18 deuxième alinéa du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020**).

⊗ *Le fonctionnaire placé dans cette position ne peut être recruté comme agent contractuel par la collectivité dont il relève. En revanche, rien ne s'oppose à son recrutement par une autre collectivité que celle dont il est originaire. (Réponse ministérielle n° 13. J.O AN 29 mars 1993 p 1152)*

☞ **Durée :** période maximale de **5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans** sur l'ensemble de la carrière.

☞ **Renouvellement :** par principe, la demande de renouvellement est à faire 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

Toutefois, la disponibilité pour convenances personnelles est renouvelable à l'issue d'une première période maximale de 5 ans, **à la condition que l'intéressé, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.** (*cf. article 21 b), décret n°86-68 modifié*)

A noter que : « *Les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique.* » Article 17 IV. du décret n°2019-234

Attention : les dispositions relatives à la disponibilité pour convenances personnelles ne sont applicables qu'aux demandes de disponibilités intervenues **à compter du 29 mars 2019.**

↳ **Lorsque l'agent cumule disponibilité pour convenances personnelles + disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise (d'une durée maximale de 2 ans pour cette dernière - Cf. article 23 décret n°86-68), l'ensemble de la période ne peut excéder 5 ans au total.**

2) La disponibilité sur demande pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général (article 21 du décret n°86-68)

Cette forme de disponibilité s'insère dans le droit à la formation prévu par le décret du 9 octobre 1985. Ainsi il est possible de l'inscrire dans le cadre d'une action de formation et de conclure un contrat d'études avec le CNFPT (Décret 2007-1845 du 26.12.2007 – articles 8 et 10).

La notion d'études ou recherches présentant un intérêt général n'a pas été précisément définie, c'est donc à la collectivité de décider si les études ou recherches de l'agent auront un intérêt général. Cependant le Conseil d'État a considéré que des fonctions qui consistent à étudier, défendre et promouvoir les intérêts généraux d'une profession ne peuvent être regardées comme l'accomplissement « d'études ou de recherches présentant un caractère d'intérêt général » même si elles comportent une part d'études et notamment de travaux juridiques destinés à rassembler et diffuser les textes applicables à ladite profession (CE 229668 du 5.06.2002 / M. D).

↳ *En pratique*

☞ **Demande de l'agent :** L'Autorité territoriale peut exiger de l'agent qu'il « *respecte un **délai maximal de préavis de trois mois*** » à compter de la notification de la demande et la date souhaitée de mise en disponibilité. (art 14 bis de la Loi 83-634).

Le silence gardé de l'administration « *pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.* »

☞ **Durée :**

La durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder 3 années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale.

☞ **Renouvellement :**

Demande à faire 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

La décision de l'autorité territoriale est prise au terme d'une procédure semblable à l'octroi initial.

3) La disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise (art 23 du Décret n° 86-68)

La mise en disponibilité peut être également prononcée sur la demande du fonctionnaire pour créer ou reprendre une entreprise au sens des *articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5* du code du travail.

Ainsi il s'agit de créer ou reprendre une activité économique, industrielle commerciale agricole ou libérale, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle.

L'activité que l'agent se propose d'exercer doit être **compatible avec les règles de déontologie**.

En pratique

Demande de l'agent :

L'Autorité territoriale peut exiger de l'agent qu'il « *respecte un **délai maximal de préavis de trois mois*** » à compter de la notification de la demande et la date souhaitée de mise en disponibilité. (*art 14 bis de la Loi 83-634*).

Le silence gardé de l'administration « *pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.* »

Toutefois, conformément à l'article 18 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, le fonctionnaire est tenu d'informer par écrit, l'Autorité Territoriale dont il relève avant le début de l'exercice de son activité dans le privé.

A ce titre, l'autorité territoriale doit saisir, en cas de doute sérieux, le référent déontologue ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sur la compatibilité de la création ou de la reprise de l'entreprise.

Par ailleurs, tout nouveau changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant l'exercice de cette nouvelle activité (article 18 deuxième alinéa du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

~~Ce délai peut être réduit par l'administration concernée lorsque la Commission de déontologie de la fonction publique a rendu son avis avant un délai de deux mois suivant sa saisine.~~

Durée :

Cette disponibilité ne peut être accordée pour plus de **2 ans**.

Il n'y a pas de durée minimale.

Renouvellement :

Demande à faire 3 mois avant la fin de la disponibilité.

La décision de l'autorité territoriale est prise au terme d'une procédure semblable à l'octroi initial.

 *Un modèle d'arrêté de placement ou de renouvellement en disponibilité sur demande pour « études ou recherches présentant un intérêt général OU pour convenances personnelles » est disponible sur le site internet de votre CDG.*

 *Un modèle d'arrêté de placement ou de renouvellement de disponibilité sur demande pour créer ou reprendre une entreprise est également disponible.*

C. Les disponibilités d'office

Outre la disponibilité d'office pour raisons de santé, il existe plusieurs cas de placement en disponibilité d'office, à savoir :

- ⇒ la disponibilité d'office en cas de **refus de poste à l'occasion d'une réintégration** ;
- ⇒ la disponibilité d'office suite à une **fin anticipée de détachement ou de position hors cadres à l'initiative du fonctionnaire**.

La disponibilité d'office concerne les fonctionnaires parvenus à l'expiration :

- ⇒ d'une période de détachement,
- ⇒ d'un congé parental,
- ⇒ ou d'une position hors cadres,

ET

- ⇒ qui ont refusé un poste lorsqu'ils ont été remis à disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes.

Peuvent également être placés dans cette position, les agents qui ont refusé un poste après :

- ⇒ une disponibilité de droit pour raisons familiales ;
- ⇒ une mise en disponibilité d'office pour raisons de santé.

En tout état de cause, cette décision de placement en disponibilité d'office est une mesure unilatérale prise par l'autorité territoriale qui ne requiert pas de demande de l'agent et qui a pour finalité de placer l'agent dans une position statutaire régulière.

Toutefois, un avis préalable obligatoire de la CAP n'est pas nécessaire, la CAP est saisie uniquement lorsque le fonctionnaire en fait la demande.

Rappelons également que, comme évoqué en page 6, sont placés en position de disponibilité d'office, le temps de leur « mandat », les fonctionnaires devenant :

- ⇒ députés ;
- ⇒ sénateurs ;
- ⇒ membres du gouvernement ;
- ⇒ parlementaires européens.

III. La situation du fonctionnaire placé en disponibilité

A. Les droits du fonctionnaire pendant la période de disponibilité

⇒ **Par principe, l'agent en disponibilité voit sa carrière figée :**

Il conserve les droits acquis jusqu'à sa mise en disponibilité mais n'en acquiert pas de nouveaux.

- Il ne perçoit pas de rémunération du fait de l'absence de service fait.
- Il n'acquiert pas de nouveaux droits à avancement.
- Il ne peut pas se présenter ni à un concours interne (*QE 18121 JO AN du 14.11.1994*) ni à un examen professionnel.
- Il perd sa qualité d'électeur aux organismes paritaires.
- Il n'a plus droit à congés, ceux-ci étant liés à la position d'activité.
- Il cesse de bénéficier de ses droits à la retraite.

Toutefois, un agent en disponibilité peut être inscrit sur les listes d'aptitude pour la promotion interne s'il remplit les conditions fixées par les statuts particuliers. Sa nomination au titre de la promotion interne sera soumise à la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine de l'agent (*QE 41502 JO AN du 21.04.2009 p.3780*).

⇒ **Exercice d'une activité professionnelle pendant la période de disponibilité et conservation des droits à l'avancement :**

La période de disponibilité n'est néanmoins pas prise en compte au titre :

- des droits à congés ;
- des droits à retraite ;
- des années de « service public » qu'il faut avoir effectué pour présenter un concours interne ou au titre de la promotion interne.

Les nouvelles dispositions introduites par l'article 72 modifié de la loi n°84-53 et par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019, permettent cependant au fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle, de bénéficier, sous réserve d'en remplir les conditions, (*voir conditions énoncées ci-après*) d'un droit à conservation à avancement.

A ce titre, bénéficient d'un **droit de conservation à l'avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans, les agents qui exercent une activité professionnelle, lucrative, salariée ou indépendante**, au cours d'une disponibilité de droit (*bors cas de la disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élu local*) ou sur demande.

En pratique, l'agent souhaitant bénéficier de cette mesure devra justifier :

- ✓ **pour une activité salariée** : d'une quotité de travail minimale de 600 heures/an ;
- ✓ **pour une activité indépendante** : avoir généré 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 en application du dernier alinéa de l'art.R.351-9 du CSS, soit 6 018 euros bruts (au 1er janvier 2019) ;
- ✓ **pour la création ou la reprise d'entreprise** intervenant au titre de la disponibilité sur demande « *pour créer ou reprendre une entreprise* » : aucune condition de revenu n'est exigée.

La date prise en compte pour déterminer si la transmission des pièces requises a été faite selon les règles est :

- le cachet de la poste, en cas d'envoi par courrier ;
- la date d'envoi du message, en cas de transmission par courriel ;
- la date de l'accusé de réception remis à l'agent, en cas de dépôt en main propre.

Pour ce faire, l'agent a l'obligation de transmettre, à son autorité de gestion, « par tous moyens », annuellement (au plus tard au 1^{er} janvier de chaque année suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité), des pièces attestant de l'exercice d'une activité professionnelle, lesquelles sont fixées par l'arrêté du 19 juin 2019 (arrêté publié au JORF du 26 juin 2019 – Cf. page 27).

Ces pièces sont les suivantes :

- pour une activité salariée : transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaires, ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier son activité.
- pour une activité indépendante : transmission à son autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation (au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, ou à l'URSSAF) + copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié permettant de vérifier les revenus perçus par le fonctionnaire.
- pour la création ou la reprise d'entreprise : transmission d'un justificatif d'immatriculation (au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, ou à l'URSSAF).

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles mentionnées au présent arrêté, doivent le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

A défaut, le fonctionnaire ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

A noter que :

- ↳ Cette conservation du maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité de droit ou sur demande est applicable aux disponibilités ou aux renouvellements de disponibilités présentés **à compter du 7 septembre 2018**.
- ↳ Cas particulier des périodes prises en compte pour l'avancement à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A : les activités professionnelles menées pendant la période de disponibilité devront être comparables aux emplois et fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées du grade ainsi visé.
- ↳ Etant donné qu'il s'agit d'une conservation des droits à l'avancement : la prise en compte effective de l'avancement d'échelon ou de grade, ne sera possible qu'à la réintégration de l'agent et pour une période de 5 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière.

↳ **Les fonctionnaires en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans :**

Jusqu'à la publication du décret n°2020-529 du 5 mai 2020, la mise en disponibilité pouvait être accordé sur demande au fonctionnaire pour élever un enfant âgé de **moins de 8 ans**.

Désormais, et pour les demandes de disponibilité effectués à compter du 8 mai 2020, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité pour élever un enfant de **moins de 12 ans**.

Pour mémoire, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifie la rédaction de l'article 72 de la loi n°84-53 et reconnaît, pour tout fonctionnaire placé en disponibilité de droit pour élever un enfant de **moins de 12 ans**, la conservation des droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans sur la carrière du fonctionnaire.

Au même titre que la disponibilité au cours de laquelle l'agent exerce une activité professionnelle, la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans est assimilée à une période de service effectif dans le cadre d'emplois (article 75-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Sur ces deux derniers points, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 est venu préciser que les droits à avancement conservés en application de l'article 72 et de l'article 75-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée s'entendent des droits à avancement d'échelon et de grade (article 25-3 du décret du 5 mai 2020).

Autrement dit, les périodes courues à compter de la date de publication de la loi du 6 août 2019 sont prises en compte.

REMARQUES

En application de l'article 75-1 de la loi n°84-53, le fonctionnaire **placé en disponibilité pour élever un enfant ou placé en congé parental conserve au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à l'avancement dans la limite d'une durée de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.**

Modalités de décompte de l'ancienneté acquise pour les disponibilités de moins d'une année : notion de proratisation de la quotité ou du montant de revenu perçu

L'ancienneté acquise dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est placé en disponibilité est strictement égal à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant cette période de disponibilité. De facto, si la quantité d'heures travaillée par l'agent durant cette période est supérieure au nombre d'heures demandé, l'ancienneté acquise demeure la même.

Néanmoins, pour une durée de disponibilité inférieure à un an, le calcul de la quotité de travail ou du montant minimal de revenu exigé se fait **au prorata** de ce qui est prévu pour acquérir un an d'ancienneté.

Exemple :

Un fonctionnaire qui a exercé une activité salariée durant une disponibilité de six mois pourra bénéficier de six mois de maintien de ses droits à avancement (assimilés à six mois d'ancienneté dans le corps ou cadre d'emplois) **uniquement 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 six 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.

Exemple :

Un fonctionnaire, placé en disponibilité, durant six 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.

B. La couverture sociale de l'agent en disponibilité

L'agent placé en disponibilité autre qu'en disponibilité d'office pour raisons de santé perd la qualité d'assuré social. L'agent en disponibilité conserve ses droits à prestations en nature de la CPAM pendant douze mois.

L'agent en disponibilité ne peut pas être placé en congé de maladie n'étant pas en position d'activité (CE 139501 du 10.11.1997 / M. Mauzaiçe).

C. Le contrôle par l'autorité territoriale

Elle peut faire procéder à des enquêtes afin de vérifier que l'activité du fonctionnaire correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en disponibilité.

D. Contrôle de l'activité privée exercée pendant la disponibilité

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité doit respecter les règles prévues par le [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#).

Il doit ainsi en informer par écrit l'autorité hiérarchique. En cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée, l'autorité hiérarchique saisit le référent déontologue pour avis. Si le doute persiste, l'autorité hiérarchique saisit pour avis la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

L'agent en disponibilité peut exercer une activité publique en tant que contractuel de droit public. Par contre, il lui est interdit de se faire employer par sa propre collectivité d'origine (*Lettre de la FPT – DGCL du 01.05.1999 - CE 233449 du 20.11.2002 / Mme Desjeux*).

E. La retraite

Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à la retraite.

Néanmoins, pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004, le temps passé en disponibilité pour élever **un enfant de moins de huit ans** est pris en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté (article 11 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

N.B : Sur ce point, le décret de 2003 précité n'a pas encore pris en compte les modifications apportées par le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 qui porte l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité de 8 à 12 ans.

IV. La fin de la période de disponibilité

A. La procédure pour une demande de renouvellement

Sauf si la disponibilité n'excède pas 3 mois, l'agent doit envoyer une demande de renouvellement, 3 mois avant la fin prévue de sa disponibilité.

La décision de renouvellement intervient également, comme pour la décision initiale, par arrêté motivé de l'autorité territoriale. Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement de disponibilité, sa décision doit être motivée.

Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'autorité territoriale ne consulte plus la CAP préalablement aux décisions individuelles de renouvellement de disponibilité. La HATVP sera néanmoins saisie si l'agent se propose de changer d'activité.

A l'expiration de la période de disponibilité, l'agent peut tout à fait modifier le motif de la disponibilité : il doit cependant remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité.



Attention pour ce qui concerne la disponibilité sur demande pour convenances personnelles, à l'issue d'une première période maximale de 5 ans, un renouvellement, d'une nouvelle période de 5 ans, ne sera possible qu'à la condition que l'intéressé ait accompli, préalablement, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

A défaut, l'agent ne pourra pas bénéficier d'une seconde période de disponibilité sur demande pour convenances personnelles.

B. La procédure pour une demande de réintégration

Sauf si la disponibilité n'excède pas 3 mois, l'agent doit envoyer une demande de réintégration, 3 mois avant la fin prévue de sa disponibilité.

Après réception de la demande de réintégration émise par l'agent, l'autorité territoriale doit, obligatoirement et préalablement à sa décision :

- ✎ saisir la CAP pour avis (uniquement en cas de demande du fonctionnaire intéressé) ;
- ✎ procéder à la vérification de l'aptitude du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade par un médecin agréé et en cas de contestation des conclusions du médecin, saisir le comité médical départemental. *(les conséquences de l'inaptitude physique entraînant une mise en disponibilité d'office pour raisons de santé fait l'objet d'une autre note d'information).*

✎ En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration 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 par sa collectivité du risque qu'il n'encourt en ne se manifestant pas. Il convient par ailleurs, que l'autorité territoriale s'enquiert de la situation de l'agent (contact téléphonique par exemple) avant 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.

C. Les modalités de réintégration du fonctionnaire selon le type de disponibilité

Les modalités de réintégration après disponibilité diffèrent selon la durée de la période de disponibilité et selon qu'il s'agisse, d'une disponibilité de droit pour raisons familiales, d'une disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat d'élu local ou d'une disponibilité sur demande.

1) La réintégration anticipée

Le fonctionnaire peut demander à être réintégré de manière anticipée avant l'expiration de la période de disponibilité. Si aucun emploi correspondant à son grade n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration anticipée est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé et, au plus tard, jusqu'à la fin de la période de disponibilité initialement prévue.

Le juge administratif a étendu le droit aux allocations chômage aux agents qui étaient maintenus en disponibilité après une demande de réintégration anticipée.

Toutefois pour le cas de la disponibilité de droit pour effectuer une adoption, « *le fonctionnaire qui interrompt cette période a droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue* » (article 34-1 du décret n°86-68).

2) La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour raisons familiales

Si la durée de la disponibilité n'excède pas 6 mois, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et est affecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement (article 67 alinéa 1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Si la durée de la disponibilité est supérieure à 6 mois, la situation varie selon qu'il existe ou non un emploi vacant :

- En cas d'emploi vacant : le fonctionnaire doit, dans ce cas, être réintégré sur son poste s'il est vacant ou dans un autre emploi correspondant à son grade.
S'il refuse cet emploi, il est placé en position de disponibilité d'office et perd son droit prioritaire à réintégration. Au cours de cette période, si l'agent refuse 3 postes correspondant à son grade ; il est licencié ou mis à la retraite.
- En l'absence d'emploi vacant : l'intéressé est alors placé en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité et est rémunéré.
Durant cette période, tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Le CDG ou le CNFPT examinent les possibilités de nomination dans un emploi identique dans une autre collectivité. Est également étudiée, la possibilité de détachement sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité.
Au terme de cette année de surnombre, si la réintégration n'a pu s'effectuer, le fonctionnaire de catégorie A, B ou C est pris en charge par le CDG (par le CNFPT pour les fonctionnaires A+,

administrateurs, conservateurs et ingénieurs en chef) moyennant le versement d'une contribution par la collectivité d'origine.

Pour les collectivités ou établissements affiliés depuis au moins 3 ans, cette contribution est égale pendant les 2 premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés aux fonctionnaires augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant pendant la 3^{ème} année et aux 3/4 au-delà des 3 premières années (*art 97 bis, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Nouveauté ! Encadrement du droit à réintégration suite à une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS

Si la mise en disponibilité de droit du fonctionnaire, pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS, n'a pas excédé 3 ans, les règles énoncées précédemment sont applicables.

Au-delà d'une durée de 3 ans, les règles relatives à la réintégration à l'issue d'une disponibilité sur demande (*cf 3 de la présente note*) trouvent à s'appliquer.

Cette nouvelle disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020. A noter également que la durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

3) La réintégration à l'issue d'une disponibilité sur demande ou d'une disponibilité de droit pour l'exercice d'un mandat d'élu local

En cas de demande de réintégration en fin de disponibilité, il convient de distinguer selon que la disponibilité a excédé ou non 3 ans. Le seuil des trois ans s'apprécie par rapport à la date à compter de laquelle le fonctionnaire demande à être réintégré et non à celle à laquelle il a formé sa demande de réintégration (*Conseil d'Etat n°135808 du 30 mars 1994*).

➔ Durée inférieure à 3 ans

Lorsque la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.

Les précisions apportées par le juge administratif portent sur la possibilité pour les collectivités d'écarter les deux premières vacances de poste.

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

Si un fonctionnaire territorial n'a de droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité, qu'à l'une des trois premières vacances, cela ne signifie pas que la collectivité est dispensée de justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances (*Conseil d'Etat n°283174 du 25 octobre 2006*).

Si la réintégration n'est de droit qu'à la troisième vacance, elle ne peut être refusée à la première ou deuxième vacance que pour un motif d'intérêt général contrôlé par le juge.

➔ Durée supérieure à 3 ans

Les dispositions statutaires ne précisent pas les modalités de réintégration. Cependant, il est à noter que le juge administratif ne fait pas de distinction, lorsqu'il fait référence à un « *délai raisonnable* » de réintégration, entre la disponibilité d'une durée de moins de 3 ans (*Conseil d'Etat n°143278 du 8 janvier 1997*) ou de plus de 3 ans (*Conseil d'Etat n°188818 du 17 novembre 1999*). Ce qui revient à dire que dans les deux cas la collectivité est tenue à des obligations similaires.

Le délai raisonnable s'apprécie notamment au vu de la durée du maintien en disponibilité depuis la demande de réintégration et du nombre de vacances de postes intervenues depuis cette date. Le juge conclut par exemple qu'un délai raisonnable n'est pas respecté lorsque dans l'espace d'un an, six vacances de postes ont été déclarées dans le grade de l'agent (*Cour administrative d'appel de Bordeaux n°00BX00864 du 10 décembre 2002*).

➔ En cas d'absence d'emploi vacant

En cas d'absence d'emploi vacant, **l'agent est maintenu en disponibilité.**

Le maintien en disponibilité n'est pas considéré comme un renouvellement de la disponibilité.

Il est prononcé sans limitation de durée puisque son terme est conditionné par l'existence ou non de postes vacants (*CAA de Nantes n°95NT01388 du 15 octobre 1998*). Le fonctionnaire n'a pas à renouveler sa demande de réintégration.

L'agent maintenu en disponibilité est regardé comme involontairement privé d'emploi. (*CE 28 juillet 2004 n°243387*). Il peut donc prétendre au bénéfice des allocations chômage, même s'il sollicite sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité. (*CE 14 octobre 2005 n° 248705*).

Dans l'attente de sa réintégration, l'agent doit effectuer une recherche d'emploi active. Il peut travailler dans le secteur privé : dans ce cas il est tenu au respect des règles prévues par le décret 2007-611 du 26 avril 2007, l'exercice de certaines activités privées étant interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

Il peut également travailler dans le secteur public, en tant qu'agent contractuel. Il ne bénéficiera pas dans ces deux hypothèses des allocations chômage.

Le fonctionnaire maintenu en disponibilité en l'absence d'emploi vacant :

- ↳ ne bénéficie pas de ses droits à l'avancement. Cela signifie qu'il n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif durant sa disponibilité. Il conserve cependant les droits acquis avant sa mise en disponibilité ;
- ↳ ne peut se présenter à un concours interne ;
- ↳ ne peut bénéficier d'aucun des congés statutaires prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, puisque ces congés sont réservés aux fonctionnaires en activité.

L'agent cesse de bénéficier de ses droits à la retraite durant le maintien en disponibilité en l'absence de poste vacant. Cette période ne sera donc pas prise en compte pour la constitution de ses droits ni pour la liquidation de sa pension.



Réintégration après l'exercice d'un mandat d'élu et application du Code du Travail en l'absence de dispositions plus favorables

Le Code du travail dispose d'une sous-section qui fait état des conditions d'exercice d'un mandat parlementaire ou local, ainsi que du droit à réintégration dont bénéficient les salariés élus.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer à la fonction publique territoriale en l'absence de « *dispositions plus favorables* ». Une jurisprudence récente du Conseil d'Etat en a fait état.

En voici les modalités ci-après.

Code du Travail Titre IV Chapitre 2 Section 2

Sous-section 8 : Congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local

Article L3142-79 : L'employeur laisse au salarié, candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat, le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale dans la limite de vingt jours ouvrables.

Le même droit est accordé, sur sa demande, dans la limite de dix jours ouvrables au salarié candidat :

- 1° Au Parlement européen ;
- 2° Au conseil municipal dans une commune d'au moins 1 000 habitants ;
- 3° Au conseil départemental ou au conseil régional ;
- 4° A l'Assemblée de Corse.

Article L3142-80 : Le salarié bénéficie à sa convenance des dispositions de l'article L. 3142-79, à condition que chaque absence soit au moins d'une demi-journée entière. Il avertit son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.

Article L3142-81 : Sur demande du salarié, la durée des absences est imputée sur celle du congé payé annuel dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.

Lorsqu'elles ne sont pas imputées sur le congé payé annuel, les absences ne sont pas rémunérées. Elles donnent alors lieu à récupération en accord avec l'employeur.

Article L3142-82 : La durée des absences est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté résultant des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

Article L3142-83 : Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

Article L3142-84

A l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article L3142-85 : Les dispositions de l'article L. 3142-84 ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension prévue à l'article L. 3142-83 a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à cinq ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le salarié peut cependant solliciter sa réembauche dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Le salarié bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article L3142-86 : Un décret détermine les conditions dans lesquelles les droits des salariés, notamment en matière de prévoyance et de retraite, leur sont conservés durant la durée du mandat.

Article L3142-87

Les dispositions de la présente sous-section sont applicables aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi qu'aux personnels des entreprises publiques, sauf s'ils bénéficient de dispositions plus favorables.

Article L3142-88

Les maires et les adjoints au maire, les présidents et les vice-présidents de conseil départemental, les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 dans les conditions prévues, respectivement, aux articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales.

Le 20 février 2018, le Conseil d'Etat a fait application de ces dispositions pour un directeur territorial placé en disponibilité, notamment pour l'exercice d'un mandat de président d'une communauté de commune, qui avait demandé sa réintégration avant le terme envisagé par sa mise en disponibilité et qui s'était vu refuser cette demande, au motif que l'intérêt du service, en particulier l'organisation des équipes de direction et d'encadrement, ne permettait pas de procéder à cette réintégration.

« En vertu des dispositions combinées des articles L. 2123-9 et L. 5214-8 du Code général des collectivités territoriales, les maires, les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins et les membres du conseil d'une communauté de communes qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle de fonctionnaires territoriaux, peuvent bénéficier des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 du Code du travail, en l'absence d'autres dispositions qui leur seraient plus favorables. »

La circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle, qu'éventuellement, le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de suspension de l'activité professionnelle, notamment dans les cas où la cessation du mandat résulte de la démission de son titulaire, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail. En outre, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail. »

Cf. Conseil d'Etat n°401731 du 20 février 2018.

Par voie de conséquences et à l'instar du salarié suspendant son activité professionnelle pour l'exercice d'un mandat d'élu, le fonctionnaire, sous réserve de remplir les conditions combinées du Code du Travail et du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et en l'absence de dispositions plus favorables, bénéficie **d'un droit à réintégration dans son précédent emploi ou un emploi analogue, assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois qui suivent sa demande de réintégration (article L3142-84 du code du travail), et ce, dans la limite de deux mandats consécutifs (article L2123-9 CGCT).**

Au-delà, de deux mandats, le fonctionnaire peut bénéficier *« pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. ».*

D. Conséquences du refus de poste

Si le fonctionnaire mis en disponibilité refuse successivement trois postes vacants proposés par sa collectivité dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, **il peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire (article 37-1 I 2° du décret n°89-229).**

Le fonctionnaire doit refuser trois postes à la suite pour que cette disposition s'applique.

La notion de ressort territorial est définie par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 :

- ➔ pour les fonctionnaires de catégorie A et les fonctionnaires de catégorie B, le ressort territorial est national ;
- ➔ pour les fonctionnaires de catégorie C, les postes proposés doivent être localisés dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.

Pour les fonctionnaires à temps non complet employés par plusieurs collectivités : les fonctionnaires intercommunaux réintégrés dans un seul emploi sans pouvoir réintégrer leurs autres emplois faute de poste vacant dans les autres collectivités perdent tout lien avec ces emplois et ne peuvent prétendre à une prise en charge par le Centre de gestion (*article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*).

En cas de refus d'un emploi correspondant à son cadre d'emplois et à son grade, l'agent ne peut être considéré comme involontairement privé d'emploi et ne peut, par conséquent, bénéficier des allocations chômage.

V – Tableau récapitulatif des modalités de réintégration après disponibilité

Nature de la disponibilité	Durée de la période de disponibilité	Modalités de réintégration	Absence d'emploi vacant
Disponibilité de droit pour raisons familiales <i>(sauf cas de la disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élus local et le cas de la disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS)</i>	Inférieure ou égale à 6 mois	Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement	Sans objet.
Disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élus local  sous réserve des dispositions plus favorables du Code du Travail ET Disponibilité sur demande Cas particulier de la disponibilité sur demande pour convenances personnelles présentées à compter du 29 mars 2019	Inférieure ou égale à 3 ans Supérieure à 3 ans A l'issue d'une période maximale de 5 ans	Le fonctionnaire est réintégré à l'une des trois premières vacances d'emploi dans la collectivité. Le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable (notion dégagée par le juge administratif et à apprécier au cas par cas, en fonction du grade, du nombre de vacances d'emplois, ...). Obligation de réintégration de l'agent dans la fonction publique d'une durée de 18 mois.	Maintien en disponibilité. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade. Maintien en disponibilité. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade. Cette disposition pose une difficulté car elle n'envisage pas le cas où le fonctionnaire ne peut pas être réintégré, à l'issue d'une période de disponibilité de cinq ans, en l'absence d'emploi vacant au sein de sa collectivité.

Disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS	<u>Dans la limite de 3 ans</u> Inférieure à 6 mois Supérieure à 6 mois	Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement Réaffectation prioritaire dans son cadre d'emplois sur un emploi correspondant à son grade.	Sans objet. Maintien en surnombre pendant un an et maintien de rémunération dans sa collectivité. 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.
	<u>Au-delà d'une période de 3 ans</u>	Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.	Maintien en disponibilité. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public s'il remplit les conditions de leur perception. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade.
Disponibilité d'office en cas de <u>refus de poste</u> à l'occasion d'une réintégration à expiration : ↳ d'un détachement, ↳ d'un congé parental, ↳ d'une position hors cadres, ↳ après une disponibilité pour raisons familiales, ↳ après une disponibilité d'office pour raisons de santé.	Durée maximale 3 ans Cette durée peut être prorogée de plein droit jusqu'au 3^{ème} emploi proposé par la collectivité dans le ressort territorial du cadre d'emplois de l'agent	Modalités de réintégration selon la distinction : ↳ <u>Inférieure ou égale à 3 ans :</u> Le fonctionnaire est réintégré à l'une des trois premières vacances d'emploi dans la collectivité. ↳ <u>Supérieure à 3 ans :</u> Le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité dans un délai raisonnable.	Pas de droit aux allocations chômage car l'agent a refusé un poste proposé par sa collectivité. L'autorité territoriale saisit le CDG (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade. Si pendant cette période de disponibilité d'office l'agent refuse trois offres d'emplois il pourra être, soit admis à la retraite, soit licencié après avis de la CAP s'il n'a pas de droits à pension.

Disponibilité d'office suite à une <u>fin anticipée</u> de détachement ou de positions hors cadres	Dure jusqu'à ce que l'agent soit réintégré ou à défaut jusqu'à la fin prévue du détachement ou de la position hors cadres	Si un emploi est vacant, l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade	Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine <u>avant l'expiration normale de la période de détachement</u> pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin. <u>A expiration du détachement</u> : maintien en surnombre pendant un an et maintien de rémunération dans sa collectivité. 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. Possibilité de prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public si l'agent remplit les conditions de leur perception. Cf. <i>Service-Public.fr</i> >>> Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un ancien agent public
---	--	--	--

VI – Synthèse des nouvelles dispositions issues du décret n°2019-234 du 27 mars 2019

- **Un nouveau régime pour la disponibilité pour convenances personnelles (article 6)**
 - o Un allongement de la durée maximale des périodes de 3ans à 5ans tout en conservant la limite totale à 10ans sur l'ensemble de la carrière
 - o Renouvellement envisageable dans la limite de 10ans sur l'ensemble de la carrière, SOUS RÉSERVE que l'agent ait intégré au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique, à l'issue d'une période de 5ans.

NB : les périodes accordées avant le 29 mars 2019 sont exclus du calcul des 5 années (article 17 IV)

- o Cumul disponibilité pour convenances personnelles et disponibilité pour création/reprise d'entreprise : 5ans maximum pour une première période de disponibilité
- o Entrée en vigueur : 29 mars 2019
- **La conservation des droits à l'avancement de grade et d'échelon pendant une période de 5ans de disponibilité :**

« le fonctionnaire qui, placé en disponibilité (...), exerce, durant cette période, une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans ».

- o **Types de disponibilité éligibles :**

- Disponibilité sur demande (article 21 et 23) :
 - Pour études ou recherches présentant un intérêt général
 - Pour convenances personnelles
 - Pour création/reprise d'entreprise
- Disponibilité de droit (article 24) :
 - Pour élever un enfant de moins de 12 ans (depuis la parution du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020)
 - Pour donner des soins à un enfant à charge, conjoint, ascendant, descendant
 - Pour suivre son conjoint

Conditions exigées :

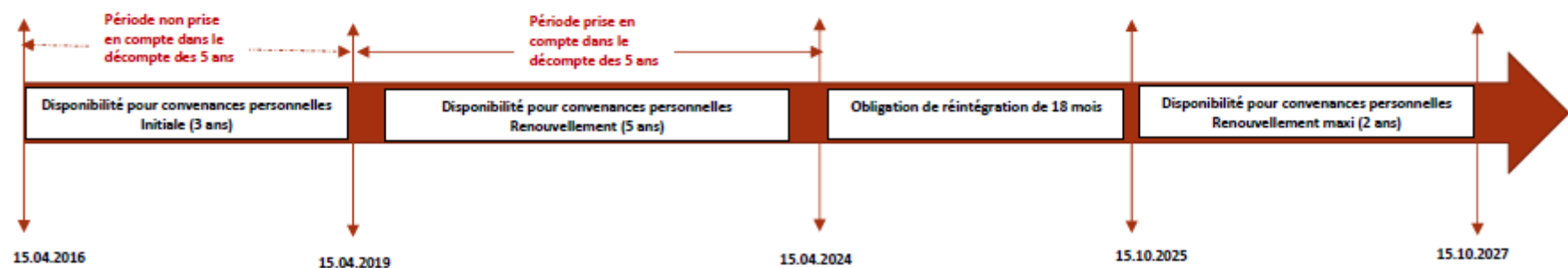


- Avoir exercé une activité professionnelle à temps complet ou à temps partiel pendant cette période
- Justifier de cette activité lucrative :
 - Salariée : quotité de travail minimale de 600 heures par an
 - Indépendante : avoir généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse ([article R351-9 du code de la sécurité sociale](#))
 - Aucune condition exigée pour création/reprise d'entreprise
- Transmission des pièces (1) à l'autorité territoriale au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour du placement en disponibilité
- o Le cas particulier des périodes prises en compte pour l'avancement à un grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions pour les fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois de catégorie A (avancement à attaché hors classe, ingénieur hors classe...)
Les activités professionnelles menées pendant la période de disponibilité devront être comparables aux emplois et fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées du grade ainsi visé.
- o Date d'entrée en vigueur : 07 septembre 2018

EN PRATIQUE, il appartiendra à l'autorité territoriale de vérifier les conditions exigées pour que l'agent puisse conserver ses droits à avancement d'échelon et de grade, le cas échéant

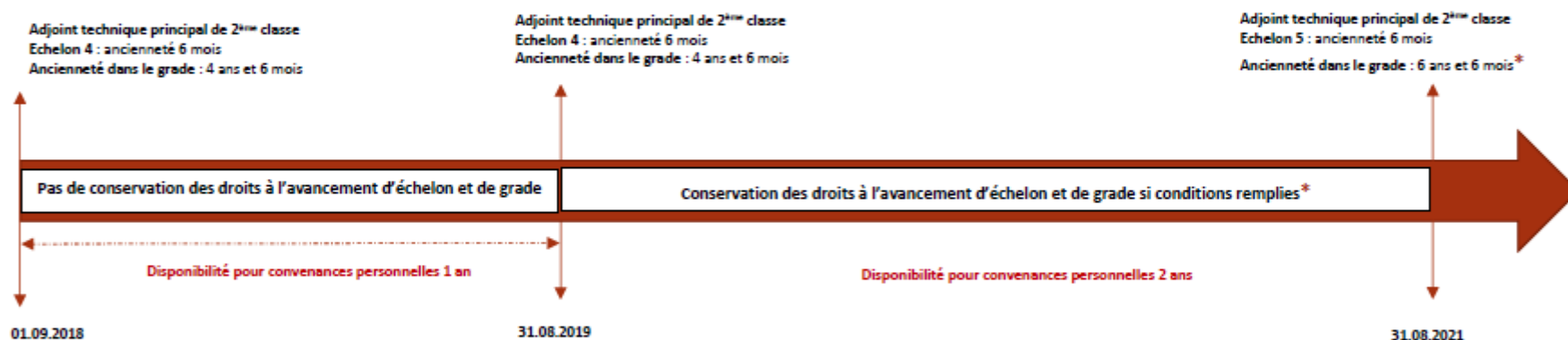
(1) La liste des pièces à transmettre à l'autorité territoriale figure sur l'arrêté du 19 juin 2019 (cf. p.27)

		Période de disponibilité en cours au 07/09/2018		Période de disponibilité à compter du 07/09/2018		Période de disponibilité à compter du 29/03/2019	
		Initiale	Renouvellement	Initiale	Renouvellement	Initiale	Renouvellement
Tout type de disponibilité	Conservation des droits à avancement dans la limite de 5 ans sous réserve de l'exercice d'une activité professionnelle justifiée	non	non	oui	oui	oui	oui
	Durée maxi de 10 ans sur toute la carrière	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Disponibilité pour convenances personnelles exclusivement (Illustration ci-dessous)	Allongement de la durée de période maxi de 5 ans	non	non	non	non	oui	oui
	Nécessité de réintégration de 18 mois à l'issue d'une durée de 5 ans	non	non	non	non	oui	oui



Conservation des droits à l'avancement de grade et d'échelon
Cas pratique n°1

Soit un fonctionnaire titulaire du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
Echelon 4 – ancienneté de 6 mois
Ancienneté dans le grade : 4 ans et 6 mois
Disponibilité pour convenances personnelles :
- Du 01.09.2018 au 31.08.2019
- Du 01.09.2019 au 31.08.2021
Réintégration au 01.09.2021



* sous réserve d'activités professionnelles menées pendant la période de disponibilité ET justifiées auprès de l'autorité territoriale

Conclusion : A la date de réintégration, l'agent disposera

- Des conditions d'ancienneté pour bénéficier du 5^{ème} échelon
- Des conditions nécessaires (1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe) pour avancer au grade supérieur.

Conservation des droits à l'avancement de grade et d'échelon
Cas pratique n°2

Soit un fonctionnaire titulaire du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe

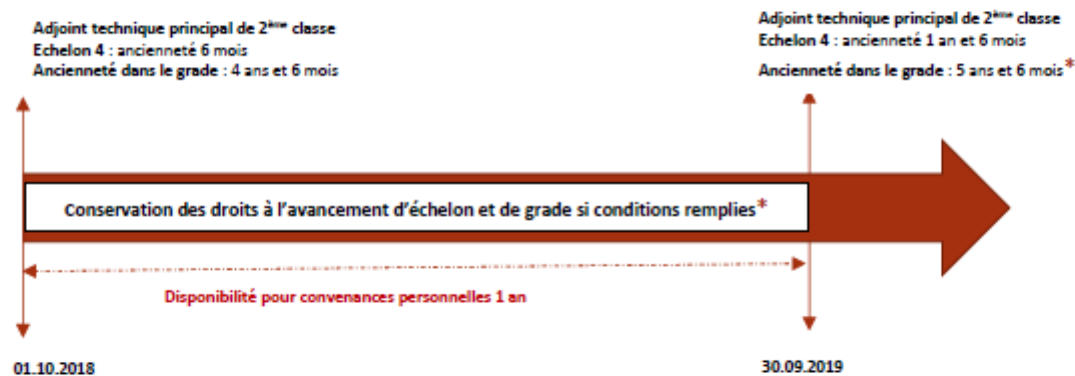
Echelon 4 – ancienneté de 6 mois

Ancienneté dans le grade : 4 ans et 6 mois

Disponibilité pour convenances personnelles :

- Du 01.10.2018 au 30.09.2019

Réintégration au 01.10.2019



* sous réserve d'activités professionnelles menées pendant la période de disponibilité ET justifiées auprès de l'autorité territoriale

Conclusion : A la date de réintégration, l'agent disposera

- D'une condition d'ancienneté de 1 an et 6 mois dans le 4^{ème} échelon
- Des conditions nécessaires (1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et au moins 5 ans de services effectifs dans la grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe) pour avancer au grade supérieur.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

NOR : CPAF1914195A

Le ministre de l'action et des comptes publics et la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, notamment ses articles 25-1 et 25-2,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité, au sens du 1^{er} de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 susvisé.

Art. 2. – Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :

a) Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;

b) 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 les conditions prévues au 2^o de l'article 25-1 du décret du 13 janvier 1986 susvisé.

Art. 3. – Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise en application de l'article 23 du décret du 13 janvier 1986 susvisé conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Art. 4. – Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises aux articles 1^{er}, 2 et 3 du présent arrêté doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Art. 5. – Les pièces requises aux articles 1^{er} à 4 du présent arrêté doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens, au plus tard au 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

Art. 6. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 19 juin 2019.

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'action
et des comptes publics,
T. LE GOFF*