Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

LA DISPONIBILITÉ

Avril 2016

SOMMAIRE

Sommaire p. 1

Textes de référence p. 3

Introduction p. 4

Les dispositions communes p. 5

I/ Les formalités préalables à la mise en disponibilité p. 5

A/ La consultation de la Commission Administrative Paritaire p. 5
B/ La consultation de la Commission de Déontologie p. 6
C/ La décision de mise en disponibilité p. 9

II/La situation du fonctionnaire en disponibilité p. 10

A/ Les droits du fonctionnaire en disponibilité p. 10
B/ Les obligations du fonctionnaire en disponibilité p. 11
1/ Les obligations générales p. 11
2/ Les limitations de l'exercice d'une activité professionnelle p. 11
3/ Le contrôle par l'autorité territoriale p. 12

III/ La fin de la disponibilité p. 12

A/ Le renouvellement p. 12
B/ La réintégration p. 13
1/ La demande de réintégration p. 13
2/ Les conditions préalables p. 14
3/ Les modalités de la réintégration p. 15
a/ 1ère modalité : moins de 6 mois / plus de 6 mois p. 15
b/ 2ème modalité : mois de 3 ans / plus de 3 ans p. 16
4/ Cas particuliers p. 17

Les disponibilités de droit p. 18

☛ **Tableau récapitulatif – Disponibilité de droit** p. 19
☞ Disponibilité pour suivre son conjoint
☞ Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans
☞ Disponibilité pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
☞ Disponibilité pour effectuer une adoption
☞ Disponibilité pour exercer un mandat d'élu local

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE-GARONNE
590 rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX - Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39 - Site Internet : www.cdg31.fr - Mél : contact@cdg31.fr

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Les disponibilités d'office **p. 20**

☛ Tableau récapitulatif – Disponibilité d'office p. 21
☞ Disponibilité d'office après épuisement des congés maladie p. 21
☞ Disponibilité d'office en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration p. 22
☞ Disponibilité d'office suite à une fin anticipée de détachement ou de positions hors cadres à l'initiative du fonctionnaire p. 23

Les disponibilités sur demande sous réserve des nécessités de service **p. 24**

☛ Tableau récapitulatif – Disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service p. 25
☞ Disponibilité pour convenances personnelles
☞ Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise
☞ Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général

Foire Aux Questions **p. 26**

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Textes de référence

• Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs ;

• Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires ;

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

• Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

• 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 ;

• 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 FPT et relatif aux agents non titulaires de la FPT ;

• Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

• Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

• Décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie ;

• Circulaire NOR/MCT/B/6/ 00027/C du 13 mars 2006, relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Introduction

La disponibilité correspond à la situation du fonctionnaire qui est placé temporairement hors de son administration d'origine et qui cesse, durant cette période, d'exercer son activité professionnelle et de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite (article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La disponibilité est une position statutaire **qui ne concerne que les fonctionnaires titulaires,** pourvu qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet.

La disponibilité est ainsi **inapplicable aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels.** Cependant, ils peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les régimes sont semblables à différents types de disponibilité (décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux stagiaires ; décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires).

La mise en disponibilité peut intervenir :

☞ à la demande du fonctionnaire,

☞ ou, dans des cas strictement et limitativement encadrés, d'office à l'initiative de l'administration.

La disponibilité permet à un agent de se consacrer à sa famille, de continuer à se soigner, d'exercer d'autres activités ou d'attendre de retrouver un poste sans pour autant perdre la qualité de fonctionnaire et les avantages qui y sont attachés.

Elle ne peut en aucun cas être une sanction disciplinaire, ce n'est en effet pas une sanction prévue par le statut *(CAA Douai, 30 mars 2000, Maison de retraite Louise Michel, n° 96DA02380).*

Rappel : cumul du statut de titulaire et de contractuel au sein d'une même collectivité : un fonctionnaire territorial, qu'il soit en position d'activité, **de disponibilité,** etc. ne peut également exercer en qualité d'agent contractuel au sein de la même collectivité qui l'emploie *(CE, 23 février 1966, n° 64259 ; CE, 13 novembre 1981, Syndicat national de l'éducation physique, n° 11564 ; QE Sénat, 19 août 2010, n° 12413).*

Afin d'aborder le thème de la disponibilité, nous verrons successivement :

- les dispositions communes
- les disponibilités de droit
- les disponibilités d'office
- les disponibilités sur demande sous réserve des nécessités de service

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

I - LES FORMALITÉS PRÉALABLES A LA MISE EN DISPONIBILITÉ

A/ La consultation de la Commission Administrative Paritaire

L'avis de la CAP ne lie pas l'autorité territoriale

L'avis de la CAP ne lie pas la collectivité mais il doit être sollicité sous peine de vicier la procédure *(CAA Douai, 04 avril 2001, M. M., n° 98DA00170).*
Par ailleurs, 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 (article 30 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).
Enfin, dans une décision du 28 avril 2014, le juge administratif limite la consultation de la CAP aux seuls cas énoncés expressément par le décret « positions » n° 86-68 du 13 janvier 1986, s'agissant des demandes de disponibilité et des réintégrations qui en découlent *(CE, 28 avril 2014, M. B. A., n° 358439).*

☛ Tableau récapitulatif des cas de saisine de la CAP ☚

Consultation obligatoire de la CAP	Pas de consultation de la CAP
Aux termes de l'article 27 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, la décision de l'autorité territoriale ne peut intervenir qu'après avis de la CAP compétente dans les cas prévus aux articles **20, 21, 23** dudit décret : ☛ **article 20 :** disponibilité d'office après refus d'un emploi proposé pour réintégration à l'expiration d'une période ☞ de détachement, ☞ de mise hors cadres, ☞ de congé parental, ☞ ou lors de la remise à disposition de l'administration d'origine avant le terme de cette période. ☛ **article 21 :** ☞ disponibilité en vue de mener des études ou des recherches présentant un intérêt général. ☞ disponibilité sur demande pour convenances personnelles. ☛ **article 23 :** ☞ disponibilité sur demande en vue de créer ou de reprendre une entreprise.	☛ **les disponibilités de droit** **article 24** ☞ pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, ☞ 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 suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, ☞ disponibilité pour exercer un mandat d'élu local, **article 34-1 :** ☞ disponibilité pour effectuer une adoption, ☛ **la disponibilité d'office pour raisons de santé** (article 19)

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

B/ La consultation de la Commission de déontologie

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par le décret n°2007-611 du 26 avril 2007. Il doit ainsi **en informer par écrit l'autorité territoriale** (au moins un mois avant sa mise en disponibilité, sauf pour la production des œuvres de l'esprit) **qui saisit pour avis la commission de déontologie.** En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdite aux fonctionnaires en disponibilité (pour plus de détails, voir notre note sur le cumul d'activités en ligne sur le site sur le site).

La saisine de la commission de déontologie aura un **caractère obligatoire ou facultatif selon la nature des fonctions que l'agent occupe dans sa collectivité** (loi n° 93-122 du 29 janvier 1993, article 87 II et III).

Saisine obligatoire de la Commission	☛ **Obligatoire** pour les agents chargés : ☞ soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats ; ☞ soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ; ☞ soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions. Est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément au droit privé. ☛ **lorsque la saisine revêt un caractère obligatoire,** l'autorité territoriale doit saisir par écrit la commission de déontologie dans un délai de quinze jours après avoir été informée par l'agent de son projet. Elle adresse une copie de la lettre de saisine à l'agent.
Saisine facultative de la Commission	☛ **facultative** pour tous les agents autres que ceux cités ci-dessus, ☛ **lorsque la saisine est facultative,** l'autorité territoriale saisit par écrit la commission de déontologie au plus tard dans un délai d'un mois à partir de la date à laquelle elle a été informée du début envisagé de l'activité. Elle adresse une copie de la lettre de saisine à l'agent.
Saisine directe de la Commission par l'agent	☛ **dans les deux cas,** que la saisine soit obligatoire ou facultative, l'agent dispose également **d'un droit de saisine directe de la commission.** Il peut la saisir un mois au plus tard avant la date à laquelle il souhaite exercer sa nouvelle activité. Il doit en informer par écrit l'autorité dont il relève.

Comment saisir la commission de déontologie ?

La saisine de la commission de déontologie se fait à présent **OBLIGATOIREMENT** et **DIRECTEMENT** en ligne à l'adresse suivante :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/demande-commission-deontologie

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

⚠ : se rapprocher directement de la Commission de déontologie pour tous les renseignements relatifs à sa saisine et à la constitution du dossier.

DEMANDES LIÉES A UN DÉPART DANS LE SECTEUR PRIVE	
Dans le cas d'une saisine directe par l'agent	**Documents fournis par l'agent :** ☞ lettre de saisine de la commission, ☞ copie de la lettre (qui peut être un courriel) par laquelle l'agent a informé l'administration qu'il a saisi lui-même la commission, ☞ déclaration d'exercice d'une activité privée dûment complétée et signée par l'intéressé, ☞ extrait du registre du commerce ou statuts de l'entreprise, de l'organisme ou de la profession envisagée s'il s'agit d'une profession réglementée.
	Documents fournis par l'administration : dans les meilleurs délais, l'administration transmet au secrétariat de la commission : ☞ l'état des services de l'agent, ☞ le formulaire d'appréciation de sa demande.
Dans le cas d'une saisine par l'administration	☞ lettre de saisine de la commission, ☞ document (qui peut être un courriel) par lequel l'agent a informé son administration de son intention d'exercer une activité privée pendant une période de disponibilité, de détachement, de position hors cadres, de mise à disposition, d'exclusion temporaire de fonctions, de congé sans rémunération ou après cessation définitive de ses fonctions, ☞ déclaration d'exercice d'une activité privée dûment complétée et signée par l'intéressé, ☞ copie du contrat d'engagement si l'intéressé est un agent non titulaire, ☞ extrait du registre du commerce ou statuts de l'entreprise, de l'organisme ou de la profession envisagée s'il s'agit d'une profession réglementée, ☞ fiche administrative récapitulant les différentes étapes de la carrière de l'intéressé, ☞ formulaire d'appréciation de l'autorité dont relève l'agent, ☞ nom et coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

DEMANDES LIÉES A UN CUMUL AVEC LA CRÉATION, LA REPRISE OU LA POURSUITE D'UNE ACTIVITÉ AU SEIN D'UNE ENTREPRISE	
IMPORTANT : c'est l'administration, et non l'intéressé, qui saisit la commission de déontologie, mais si la commission manque d'informations, elle invite l'intéressé à lui communiquer des renseignements complémentaires.	
Dans le cas de la création ou de la reprise d'une entreprise	☞ lettre de saisine de l'administration, ☞ déclaration de création ou de reprise, ☞ statuts ou projet de statuts de l'entreprise, ☞ fiche administrative récapitulant les différentes étapes de la carrière de l'intéressé, ☞ formulaire d'appréciation de l'autorité dont relève l'agent.
Dans le cas de la poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association	☞ lettre de saisine de l'administration, ☞ déclaration de poursuite d'activité, ☞ statuts de l'entreprise, ☞ formulaire d'appréciation de l'autorité dont relève l'agent.

⚠ : le respect des formalités relatives à la constitution du dossier et à la saisine (délai, etc.) de la commission est d'autant plus important qu'il peut entraîner un rejet du dossier ou retarder le traitement du dossier.

De même, la commission **recommande particulièrement :**

☞ d'indiquer un correspondant, auquel le rapporteur de la commission pourra facilement s'adresser,

☞ de se faire représenter aux séances de la commission,

☞ de rappeler aux agents dont le cas est examiné qu'ils doivent se tenir à la disposition (au moins téléphonique ou électronique) des rapporteurs pendant la période d'instruction et qu'ils sont susceptibles d'être convoqués par la commission.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

C/ La décision de mise en disponibilité

Décision de l'autorité territoriale	☛ **IMPORTANT : recueil préalable de l'avis de la CAP et/ou de la commission de déontologie** si nécessaire. ☛ lorsqu'il s'agit d'un **agent à temps non complet** employé par plusieurs collectivités, la décision est prise **conjointement** (décret n° 91-298 du 20 mars 1991 – article 11). ☛ concernant les disponibilités de droit, dès lors que l'agent remplit les conditions, l'autorité territoriale **doit obligatoirement** accorder la disponibilité de droit. ☛ l'autorité territoriale **peut imposer à l'agent un préavis de 3 mois maximum** à compter de la réception de la demande (loi n° 83-364 du 13 juillet 1983 – article 14 bis).
Arrêté de mise en disponibilité	☛ l'arrêté plaçant l'agent dans cette position, et qui doit lui être notifié, précise notamment : ☞ la date de mise en disponibilité, ☞ la durée de la disponibilité, ☞ le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de la disponibilité ou sa réintégration. ☛ l'arrêté doit comporter, outre la signature de son auteur, la mention en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci. *(article 4 de la loi du 12 avril 2000 ; CAA Nantes, 26 mars 2010, M. R., n° 09NT00621)* ☛ si la collectivité reste silencieuse et qu'aucun arrêté n'est notifié dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire, la demande de disponibilité est considérée comme acceptée. (loi n° 83-364 précitée - article 14 bis)
Refus de la collectivité	☛ **l'autorité territoriale ne peut s'opposer au départ en disponibilité discrétionnaire de son agent que pour des nécessités de service ou en cas d'avis d'incompatibilité de la commission de déontologie.** (loi n° 83-364 du 13 juillet 1983 – article 14 bis) ☛ la décision de refus doit être motivée. (loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs).
Report de la mise en disponibilité	☛ **la date de mise en disponibilité peut être reportée** à la demande de l'agent si celui-ci est en congé maladie. En effet, le juge administratif considère que l'agent en congé maladie a le droit de rester en position d'activité jusqu'à la fin de son congé *(CE, 24 janvier 1992, Mme P, n° 90516).*
Contrôle de légalité	☛ les arrêtés portant : ☞ placement en disponibilité (pour tout motif, y compris d'office), ☞ renouvellement de la disponibilité, ☞ ou portant réintégration, n'ont pas à être transmis au contrôle de légalité

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

II - LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ

A/ Les droits du fonctionnaire en disponibilité

Carrière figée	☛ **il conserve les droits acquis** jusqu'à sa mise en disponibilité **mais n'en acquiert pas de nouveaux.**
Échelon et grade	☛ **il ne peut bénéficier d'avancement d'échelon, ni être inscrit sur le tableau d'avancement en vue d'un avancement de grade.**
Rémunération	☛ **il cesse de percevoir une rémunération.**
Retraite	☛ **il cesse de bénéficier de ses droits à la retraite.** Mais, pour les enfants nés ou adoptés après le 1er 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 (décret n° 2003-1306 du 26.12.2003 – article 1).
Congés	☛ **il n'a plus droit à congés (annuels, maladie, etc.)**
Maintien de l'emploi	☛ il n'a **aucun droit au maintien de son emploi :** la collectivité peut décider de supprimer son emploi, même pour des motifs économiques *(CAA Paris, 13 octobre 2003, M. le C., n° 99PA03094)*
Concours interne et promotion interne	☛ **il ne peut pas se présenter à un concours interne** *(CE, avis, 26 juin 1986, n° 339967 ; QE n° 18121 JOAN du 14 novembre 1994)* ☛ **il 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 n° 41502 JOAN du 21 avril 2009, p. 3780).*
Compte épargne temps	☛ **il conserve le bénéfice du compte épargne temps :** le délai de cinq ans pendant lequel les congés épargnés doivent être consommés est suspendu. L'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale précise que les fonctionnaires conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration de gestion.
Organismes paritaires	☛ **il perd sa qualité d'électeur aux organismes paritaires** (article 8 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif au CT ; article 8 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif au CAP ; article 35 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif au CHCST)
Protection fonctionnelle	☛ **il bénéficie de la protection fonctionnelle** de sa collectivité d'origine **pour les faits accomplis avant sa disponibilité.**

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Couverture sociale	☛ **l'agent placé en disponibilité autre qu'en disponibilité d'office pour raisons de santé perd la qualité d'assuré social.** ☛ s'il n'exerce pas de nouvelles activités professionnelles et ne peut prétendre à la qualité d'ayant droit d'un régime de sécurité sociale, l'agent en disponibilité conserve, grâce aux dispositions sur le maintien des droits du Code de Sécurité sociale, ses droits à prestations en nature de la CPAM pendant douze mois (Code de la sécurité sociale – articles L161-8, R 161-3). Selon la direction de la Sécurité sociale, l'agent peut également prétendre au maintien des droits à prestations en espèces pendant un an, c'est-à-dire au paiement d'indemnités journalières selon les règles du Code de la sécurité sociale.
	☛ **en cas de maintien des droits,** la personne a droit aux indemnités journalières dès lors que l'incapacité s'est déclarée pendant les 12 mois ou que la personne est tombée enceinte pendant cette période *(Cass., Soc., 17 mai 2001, n° 99-17447).*
	☛ l'agent en disponibilité **ne peut pas être placé en congé de maladie** car il n'est plus en position d'activité *(CE, 10 novembre 1997, M. Bernard X., n° 139501)*
	☛ **si l'agent exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité, il dépend du régime de sécurité sociale dont relève son emploi,** sous réserve des dispositions de coordination entre différents régimes de sécurité sociale (Code de la sécurité sociale – article D 172-2).

B/ Les obligations du fonctionnaire en disponibilité

1) Les obligations générales

L'agent reste soumis aux obligations des fonctionnaires

Même en disponibilité, **l'agent reste soumis aux obligations générales** des fonctionnaires (discrétion professionnelle, obligation de réserve, etc.).

Une procédure disciplinaire peut même être engagée à l'égard du fonctionnaire en disponibilité qui n'a pas respecté ses obligations.

2) Limitation de l'exercice d'une activité professionnelle

L'activité du fonctionnaire doit correspondre aux motifs de la disponibilité.

Ainsi, d'une part, **dans le cadre d'une disponibilité pour se consacrer à ses enfants ou pour donner des soins, l'exercice d'une activité ne sera autorisé que dans la mesure où celle-ci lui permet de s'occuper de(s) personne(s) dont il prend soin.**
Par exemple, un agent mis en disponibilité pour élever son enfant peut exercer l'activité de directrice d'un centre de protection maternelle et infantile à raison de 18 heures par semaine car compte tenu de l'activité scolaire de son enfant, cette activité ne fait pas obstacle à ce qu'elle élève normalement son enfant *(TA Versailles, 23 septembre 1970, Dame B.).*
Même raisonnement pour les assistantes maternelles.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

D'autre part, **l'agent en disponibilité peut exercer une activité publique en tant que non titulaire.** Par contre, il lui est interdit de se faire employer par sa propre collectivité d'origine *(CE, 20 novembre 2002, Mme D., n° 233449).* Un agent en disponibilité peut ainsi être recruté par la voie d'un recrutement direct sur un emploi fonctionnel en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 ou en tant que collaborateur de cabinet en vertu de l'article 110 de la loi précitée à condition d'être recruté hors de sa collectivité d'origine *(QE 736 du 28.07.2003 JO AN (Q) p. 6057).*

Davantage, **si l'agent désire exercer une activité privée,** il a certaines contraintes. Il doit respecter des règles de déontologie (voir notre note sur le cumul d'activités en ligne sur le site).

Enfin, un agent qui, à la date des élections, est en disponibilité, peut être élu dans sa collectivité d'origine car il n'est plus salarié de la collectivité *(CE, 8 juillet 2002, Élections municipales de Floringhem, n°236267).*

3) Le contrôle par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale qui a accordé la disponibilité a un pouvoir de contrôle. 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 (décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 – article 25).

Aucune disposition légale ou réglementaire ne précise les conséquences si, au terme d'une enquête, l'autorité territoriale s'aperçoit que l'agent en disponibilité ne fait pas ce pour quoi il a demandé une disponibilité. On peut estimer, sous réserve de l'appréciation du juge, que l'autorité territoriale pourrait alors envoyer une lettre de mise en demeure à l'agent et que, si à l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, l'agent n'a pas obtempéré, une sanction disciplinaire pourrait lui être infligée.

III - LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ

A/ Le renouvellement

La décision de renouvellement intervient selon une procédure identique à celle de la décision initiale

La décision de renouvellement intervient selon une procédure identique à celle de la décision initiale (le cas échéant, après avis de la CAP et de la commission de déontologie) **et elle prendra les mêmes formes que la décision initiale.** Ainsi par exemple, la CAP n'a pas à être consultée sur la décision relative à la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité pour exercer un mandat d'élu local dans la mesure où, pour la demande initiale du fonctionnaire, la CAP n'avait pas à être saisie *(CE, 28 avril 2014, M. B. A., n° 358439).*

Sauf si la disponibilité n'excède pas trois mois, **l'agent doit envoyer une demande de renouvellement trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité** en précisant la durée souhaitée.

La commission de déontologie est saisie si l'agent se propose de changer d'activité pendant un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité. L'agent doit informer sa collectivité de son intention de changer d'activité privée par écrit au moins un mois avant ce changement (décret n° 2007-611 du 26 avril 2007, article 2 alinéa 2). La commission de déontologie doit être saisie dès lors que l'agent souhaite exercer de nouvelles fonctions en plus de la précédente activité *(CE, 19 novembre 2004, Syndicat chrétien des cadres et employés du crédit foncier de France, n° 252238).*En revanche, il n'y a pas lieu de saisir la commission de déontologie dans le cas où l'agent demande le renouvellement de sa disponibilité sans changer d'activité ou d'employeur (circulaire du 31 octobre 2007 relative à la commission de déontologie).

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

L'administration peut refuser le renouvellement des disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service.
Cas particulier : l'agent peut demander à **bénéficier d'un autre type de disponibilité,** dans ce cas il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité et l'autorité territoriale ne doit pas y être opposée.

B/ La réintégration

: si la réintégration n'est pas automatique, c'est-à-dire qu'il faut un poste vacant correspondant au grade de l'agent, l'autorité territoriale ne peut faire obstruction à la réintégration de son agent si aucune raison objective ne s'y oppose. **Ainsi, la suppression du poste de l'agent, qui n'est pas réalisé dans l'intérêt du service, mais qui a pour seul objectif d'empêcher la réintégration de l'agent est illégale :** *CAA Lyon, 7 janvier 2014, Commune de Nohanent, n° 12LY02949.*

1) La demande de réintégration

Demande de réintégration au terme normal de la disponibilité	☛ l'agent doit envoyer **sa demande de réintégration trois mois avant la fin de sa disponibilité** à moins que sa disponibilité n'excède pas trois mois. ☛ si l'agent ne respecte pas ce délai, l'administration ne peut pas lui refuser sa réintégration pour ce seul motif *(CAA Lyon, 17 mai 1999, Commune de Vitrolles, n° 96LY00532)*
Demande de réintégration anticipée	☛ l'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire : la demande doit être traitée comme une demande normale de réintégration. ☛ un agent placé en disponibilité de droit pour raisons familiales qui fait une demande de réintégration anticipée est maintenu en disponibilité en l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade. Il a priorité sur le premier emploi vacant correspondant à son grade. Il semble que le maintien en disponibilité soit limité à la période normale de disponibilité, l'agent est maintenu en surnombre à partir de la fin de la période normale de disponibilité.
Absence de demande de réintégration de la part de l'agent	☛ en cas **d'absence de demande** de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité qu'il s'agisse d'une disponibilité accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service, l'agent peut être radié des cadres conformément à la procédure pour abandon de poste et perdre la qualité de fonctionnaire (article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; *CAA Paris, 23 mai 2001, Mme B., n° 98PA03417).* ☛ l'agent **doit avoir été préalablement informé du risque qu'il encourt en ne se manifestant pas** *(CAA Paris, 20 février 2005, Mme G., n° 02PA03583).* Il convient d'envoyer **une mise en demeure préalablement à la radiation des cadres** *(CAA Lyon, 24 juillet 2000, CHU de Saint-Etienne c/ Mme B., n° 98LY01458).* ☛ lorsque l'agent répond à la mise en demeure par une demande de réintégration, il ne peut être considéré comme ayant rompu de son propre fait le lien avec le service même si, par la suite, il refuse tacitement les postes vacants qui lui sont proposés *(CAA Lyon, 14 juin 2005, Mme B., n° 00LY00313).* ☛ par contre, lorsque l'agent répond après le délai imposé par la mise en demeure qu'il ne veut pas être réintégré dans son grade d'origine en raison du diplôme obtenu pendant sa disponibilité, la collectivité peut légalement procéder à la radiation des cadres *(CAA Versailles, 11 décembre 2008, Commune de Noisy le Grand, n° 07VE01479).* ☛ **à défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité** *(CAA Douai, 22 juin 2000, Mlle G., n° 96DA03048).* ☛ il est aussi possible en cas de disponibilité renouvelable pour l'autorité territoriale **de prévoir que l'absence de demande vaut renouvellement tacite.** Cependant, l'agent doit en être informé *(QE 16703 JO Sénat (Q) du 29 août 1996 p.2237).*

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

2) Conditions préalables

La **CAP** doit également être saisie pour avis préalable avant de statuer à propos d'une demande de réintégration (articles 30 et 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Lorsque l'autorité territoriale reçoit la demande de réintégration, elle fait procéder à **la vérification de l'aptitude physique** du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade par un médecin agréé et, éventuellement par le comité médical (article 26 alinéa 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Si l'agent refuse de se présenter à la visite médicale, l'administration peut le mettre en demeure de se présenter à un nouvel examen médical et si l'agent ne défère pas à cette mise en demeure, il peut être radié des cadres pour abandon de poste *(CAA Bordeaux, 28 août 2009, M. C., n° 08BX00344).*

Si, après la constatation par le médecin agréé de l'inaptitude physique de l'agent, la collectivité demande l'avis du comité médical, elle peut maintenir l'agent en disponibilité dans l'attente de l'avis *(CAA Nancy, 11 mai 2006, Ville de Reims, n° 02NC00849).*

Il est possible que l'agent soit apte aux fonctions de son grade mais à condition que son poste soit aménagé. Dans ce cas, l'autorité territoriale le réintégrera selon les dispositions de droit commun, mais aménagera le poste selon les préconisations du médecin agréé ou du comité médical et du médecin de médecine professionnelle. Dans le cas où l'inaptitude physique de l'agent l'empêche d'occuper effectivement l'emploi vacant proposé par la collectivité sans l'empêcher d'occuper tout emploi correspondant à son grade, cette inaptitude fait obstacle à sa réintégration sur l'emploi proposé mais sans lui faire perdre le bénéfice des dispositions statutaires de priorité de recrutement sur un emploi vacant correspondant à son grade et à son aptitude physique *(CE, 2 septembre 2009, Centre hospitalier de Versailles, n° 307321).*

En attendant sa réintégration sur un poste correspondant à son état de santé, l'administration maintient l'agent en disponibilité sans rémunération *(CAA Versailles, 02 juillet 2009, Mme C., n° 07VE02023).*

Cependant à partir du moment où l'agent est apte à reprendre sur un autre poste, il semble qu'il puisse percevoir des allocations chômage. Lorsque l'agent est déclaré inapte temporairement, l'autorité territoriale peut proposer à l'agent d'être reclassé dans un autre emploi si son état de santé ne lui interdit pas toute activité. Sinon elle le place en disponibilité d'office pour raisons de santé (article 26 du décret n° 68-68 du 13 janvier 1986).
L'agent peut être inapte définitivement aux fonctions de son grade mais peut exercer d'autres fonctions. Dans ce cas, l'autorité territoriale doit l'inviter à faire une demande de reclassement *(CAA Marseille, 21.01.2003, Commune d'Orange, n° 00MA00024).*

Si le reclassement ne peut être effectué immédiatement, l'agent sera mis en disponibilité d'office pour raisons de santé. L'agent sera alors directement réintégré dans un emploi vacant dans le grade de reclassement.

Lorsque l'agent est déclaré inapte définitivement à toutes fonctions, il pourra être mis à la retraite pour invalidité ou si ce n'est pas possible, il sera licencié pour inaptitude physique après respect des droits de la défense *(CAA Paris, 22 juin 2005, Mme B. n° 01PA01472).*
Lorsque l'agent en disponibilité demande une retraite pour invalidité après reconnaissance de son inaptitude, l'administration est tenue de le maintenir en position de disponibilité jusqu'à sa radiation des cadres et ne peut lui verser de pension avant l'intervention de cette radiation *(CAA Versailles, 05 février 2008, Mme D., n° 06VE01981).*

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

3) Modalités de réintégration

Il existe deux grandes modalités de réintégration selon la nature de la disponibilité :

a/ 1ère modalité : distinguo disponibilité de moins de 6 mois/plus de 6 mois

Cela concerne les cas de disponibilités suivantes :

☞ disponibilité pour suivre son conjoint ;
☞ disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ;
☞ disponibilité pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une grave maladie ;
☞ disponibilité pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
☞ disponibilité d'office après épuisement des congés maladie.

Disponibilité de moins de 6 mois	Disponibilité de plus de 6 mois
☛ l'agent **est obligatoirement** réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 – article 67 alinéa 1).	☛ l'agent est réintégré et réaffecté **à la première vacance** ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 – article 67 alinéa 2).
☛ contrairement à la réintégration après congé parental, l'agent ne peut pas choisir un emploi plus proche de sa dernière affectation ou de son domicile.	☛ l'administration ne peut pas invoquer l'insuffisance de qualifications et d'expérience du fonctionnaire sur le poste vacant pour refuser la réintégration *(CE, 27 septembre 2006, Mme A., n° 276990).*
	☛ **si l'agent refuse d'être réaffecté** à la première vacance d'emploi, il ne peut être réaffecté que si une nouvelle vacance est ouverte ou un poste est créé. Dans l'attente, il est placé en disponibilité d'office.
	☛ si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est **maintenu en surnombre** pendant un an avant d'être pris en charge par 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 (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 – articles 67 alinéa 3 et 97). La collectivité est en situation de compétence liée.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

b/ 2ème modalité : distinguo disponibilité de moins de 3 ans/ plus de 3 ans

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, n° 135808, 30 mars 1994, Mme L.).*

Cela concerne les cas de disponibilités suivantes :

- ☞ disponibilité pour convenances personnelles ;
- ☞ disponibilité pour exercer un mandat local ;
- ☞ disponibilité d'office en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration ;
- ☞ disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise ;
- ☞ disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général.

Disponibilité de moins de 3 ans	Disponibilité de plus de 3 ans
☛ **droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi : une des trois premières vacances** dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.	☛ **droit à réintégration dans un délai raisonnable :** en l'absence de dispositif légal ou réglementaire, le juge administratif a considéré que la réintégration devait intervenir dans un délai raisonnable *(CE, 10 avril 2009, Commune de Montauban, n° 29643)*
☛ la réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle **sera de droit** sur la troisième (article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)	☛ 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, Commune de Port-Saint-Louis-du-Rhône, n° 188818)*
☛ l'agent qui demande sa réintégration a priorité sur les emplois qui lui sont proposés.	☛ si la collectivité ne peut réintégrer l'agent faute d'emploi vacant, **elle refuse alors la réintégration** et maintient l'agent en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi (article 26 du décret n° 86-68 du 26 janvier 1986). La collectivité doit motiver sa décision de refus. Elle doit saisir le centre de gestion pour les catégories A, B et C et aussi 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
☛ une collectivité ne peut pas proposer un poste à un agent puis lui refuser la réintégration dans cet emploi car il a été pourvu par le biais d'une mutation interne *(CAA Paris, n° 98PA04158, 19 novembre 2002, M. L.).*	☛ les postes sont proposés selon les modalités de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984. Cependant les dispositions concernant le maintien en surnombre et la prise en charge par le CNFPT ou le CDG ainsi que les propositions de postes en priorité ne s'appliquent pas *(CE, 17 novembre 1999, Commune de Port-Saint-Louis-du-Rhône, n° 188818).*

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Le maintien en disponibilité n'est pas un type de disponibilité d'office. **L'agent maintenu en disponibilité n'a droit à aucune rémunération.**

Droit aux allocations chômage

Droit aux allocations chômages : l'agent est considéré comme étant involontairement privé d'emploi, **il a donc droit aux allocations chômage** *(CE, n° 108610, 10 juin 1992, Bureau d'aide sociale de Paris c/ Mlle H.).* Le juge administratif a étendu ce droit aux allocations chômage aux agents qui étaient maintenus en disponibilité après une demande de réintégration anticipée *(CE, n° 248705, 14 octobre 2005, Hôpitaux de Saint-Denis).* Le seul fait que l'intéressé ait demandé sa réintégration vaut recherche d'emploi, aucune autre démarche n'est exigée *(CE, n° 243387, 28 juillet 2004, OPAC Sarthe Habitat).*

4) Cas particuliers

Mutation et disponibilité : lorsque l'agent souhaite une mutation dans une autre collectivité, celle-ci peut intégrer l'agent directement après information à la collectivité d'origine qui radie l'agent de ses effectifs *(QE 7522 JO Sénat (Q) du 5 avril 1990).* La procédure qui consiste à réintégrer l'agent alors qu'il n'y a pas d'emploi vacant correspondant à son grade afin de lui permettre d'être muté dans une autre collectivité est interdite. C'est une réintégration pour ordre *(CAA Nantes, 5 avril 2001, M. M., n° 97NT00763).*

Si l'agent 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 après avis de la CAP (loi n° 84-53, 26 janvier 1984 – article 72). Le fonctionnaire doit refuser trois postes à la suite pour que cette disposition s'applique. Pour comprendre la notion de ressort territorial, il convient de se référer à l'article 97 de la loi précitée. Pour les fonctionnaires de catégorie A et les fonctionnaires métropolitains de catégorie B, le ressort territorial est national. Pour les agents métropolitains 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 de catégorie B et C antérieurement en fonction dans les départements d'outre-mer, les postes proposés doivent être situés dans le seul département de la collectivité d'origine. Pour les fonctionnaires des catégories B et C antérieurement en fonction à Mayotte, les propositions doivent se situer à Mayotte.

Ainsi, dès lors que le poste proposé relève du ressort territorial de son cadre d'emplois, l'agent ne peut motiver son refus des postes par les répercussions sur sa vie quotidienne ou en raison de sa situation familiale *(CAA Lyon, 30 octobre 2007, M. L., n° 05LY00171).*

Aucune disposition législative et réglementaire ne subordonne le licenciement à la condition que trois emplois soient proposés au fonctionnaire au cours d'une période d'une année *(CAA Lyon, 30 octobre 2007, M. L., n° 05LY00171).*

Le licenciement ne peut pas être prononcé sans l'avis de la CAP *(CAA Lyon, 14 juin 2005, Mme B., n° 00LY00313).*

Même si aucun texte ne le prévoit expressément, **il convient de respecter les droits de la défense lors de la procédure de licenciement.** Ainsi avant la décision de radiation des cadres, l'agent sera informé de l'engagement d'une procédure de licenciement à son égard en raison de ses trois refus de poste successifs, de son droit à communication du dossier et de la possibilité de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. Il aura la possibilité de faire des observations *(CAA Paris, 27 janvier 2000, Hôpitaux de Paris c/ M. Crémont, n° 97PA00934 : « en s'abstenant d'engager la procédure contradictoire préalable au licenciement de l'intéressé, l'AP-HP a commis une illégalité fautive de nature à engager sa responsabilité »).*

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Les disponibilités de droit

Elles sont au nombre de 5 :

- Disponibilité pour suivre son conjoint
- Disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans
- Disponibilité pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou à une per sonne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- Disponibilité pour effectuer une adoption
- Disponibilité pour exercer un mandat d'élu local

RAPPEL : dès lors que l'agent, après vérification de l'autorité territoriale, remplit les conditions statutaires, l'autorité territoriale doit obligatoirement accorder la disponibilité de droit.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

☛ Tableau récapitulatif - Disponibilité de droit ☚

Motifs de la disponibilité	Conditions d'octroi (voir également les dispositions communes)	Durée de la disponibilité
Pour suivre son conjoint	☞ conjoint (marié ou pacsé) astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire ☞ conjoint amené à déménager ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et date souhaitée de disponibilité ☞ les agents en concubinage ne peuvent en bénéficier	☞ **période maximale de 3 ans,** renouvelable tant que les conditions sont réunies ☞ pas de durée minimale
Pour élever un enfant de moins de 8 ans	☞ élever un enfant de moins de 8 ans ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et date souhaitée de disponibilité	☞ **période maximale de 3 ans,** renouvelable tant que les conditions sont réunies ☞ pas de durée minimale
Pour donner des soins à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	☞ donner des soins : soit au conjoint, soit au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, soit à un enfant, soit à un ascendant ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et la date souhaitée de disponibilité	☞ **période maximale de 3 ans,** renouvelable tant que les conditions sont réunies ☞ pas de durée minimale
Pour effectuer une adoption	☞ pour se rendre dans un DOM, un TOM ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants ☞ être titulaire de l'agrément délivré par le responsable du service d'aide sociale à l'enfance du conseil général. ☞ demande écrite de l'agent qui indique la date de début et la durée envisagée et doit être accompagnée de l'agrément ☞ demande envoyée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ prévu	☞ **6 semaines par agrément**
Pour exercer un mandat d'élu local	☞ avoir été élu ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et la date souhaitée de disponibilité	☞ **durée du mandat**

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Les disponibilités d'office

Elles sont au nombre de 3 :

- ☛ Disponibilité d'office après épuisement des congés maladie
- ☛ Disponibilité d'office en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration
- ☛ Disponibilité d'office suite à une fin anticipée de détachement ou de positions hors cadres à l'initiative du fonctionnaire

⚠ : la décision relative à la mise en disponibilité d'office est une mesure unilatérale prise par l'autorité territoriale **qui intervient en l'absence de toute demande de l'agent.**

☞ il s'agit, conformément aux règles de la fonction publique, de placer le fonctionnaire dans une position statutaire régulière

Il s'agit ici des seules hypothèses où l'absence de consentement de l'agent n'est pas requis

☞ il s'agit ici des seules hypothèses où l'absence de consentement de l'agent n'est pas requis. En effet, dehors de ces cas limitativement prévus par les textes, une disponibilité forcée est fautive *(CAA Versailles, 15 mai 2014, Mlle L., n° 13VE00481).*

A SOULIGNER :
De nouveaux cas de mise en disponibilité d'office concernent également les fonctionnaires, liés à la qualité d'élus à un niveau national et européen, ou encore liés à la qualité de membres du gouvernement :

☞ **députés européens :** la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique modifie la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au parlement européen et impose à compter du 1er octobre 2014 la mise en disponibilité d'office des fonctionnaires élus députés européens

☞ **membres du gouvernement :** à compter du 1er octobre 2014, le membre du gouvernement titulaire d'un emploi public est remplacé dans ses fonctions et placé d'office, pendant la durée de ses fonctions, en position de disponibilité ou dans la position équivalente prévue par son statut ne lui permettant pas d'acquérir de droits à l'avancement et de droits à pension (article 4 de l'ordonnance n° 58-1099 du 17 novembre 1958 portant loi organique pour l'application de l'article 23 de la constitution)

☞ **députés** (article LO 151-1 du Code électoral)

☞ **sénateurs** (article LO 297 du Code électoral)

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

☛ Disponibilité d'office après épuisement des congés maladie ☚

Conditions	☛ **trois conditions principales :** ☞ épuisement des droits à congés rémunérés, ☞ inaptitude temporaire ou inaptitude définitive à ses fonctions, ☞ impossibilité de reclassement dans l'immédiat ou impossibilité médicale de reprendre ses fonctions. ☛ une collectivité est dans l'obligation de ne pas suivre un avis du comité médical qui préconise la mise en disponibilité d'un agent alors que ce dernier n'a pas épuisé tous ses droits à congés maladie. ☛ une collectivité peut placer un agent en disponibilité d'office dans l'attente des avis nécessaires par une mise à la retraite pour invalidité.
Durée	☛ **durée maximum d'un an ;** renouvelable dans la limite de trois ans ☛ si au terme du deuxième renouvellement l'agent reste inapte mais sera apte à reprendre ses fonctions ou bénéficiera d'un reclassement dans l'année, la disponibilité peut faire l'objet d'un dernier renouvellement. ☛ **pas de durée minimale.**
Mise en disponibilité d'office et renouvellement	☛ l'autorité territoriale ne peut prononcer la disponibilité d'office d'un agent sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement dans un autre emploi de la collectivité ou, lorsqu'elle n'a pas la possibilité de procéder à un tel reclassement, dans un emploi d'une autre collectivité *(CE, 9 juillet 2014, Commune de Batz-sur-Mer, n° 365132).* ☛ l'agent, invité à demander un reclassement, pourra être placé en disponibilité d'office : ☞ soit lorsque le reclassement est impossible, il restera en disponibilité d'office jusqu'à sa mise en retraite pour invalidité. ☞ soit lorsque le reclassement ne peut prendre effet immédiatement. L'impossibilité de procéder à un reclassement dans l'immédiat doit être établie, à défaut la décision de mise en disponibilité est illégale. ☛ **avis du comité médical ou de la commission de réforme :** ☞ la décision ne peut intervenir qu'après avis du comité médical ou après l'avis de la commission de réforme, ☞ lors de la consultation du comité médical ou de la commission de réforme, l'agent doit être informé de la possibilité de présenter ses observations et de faire entendre le médecin de son choix à la réunion. Il est donc informé de la date de la réunion et a communication du rapport du médecin agréé, ☞ les avis ne lient pas la collectivité mais elle ne pourra pas aller contre un avis qui conclut à l'inaptitude de l'agent et préconise la disponibilité d'office, ☞ le renouvellement de la disponibilité d'office doit être motivée et, s'il s'agit d'un 2ème renouvellement, elle doit être précédée d'un avis de la commission de réforme *(CE, 7 mai 2012, Commune de Roissy-en-France, n° 346613).*
Situation du fonctionnaire en disponibilité d'office pour raisons de santé	☛ l'agent en disponibilité d'office **conserve le bénéfice du régime de protection sociale des fonctionnaires territoriaux :** il a droit aux prestations en nature de la sécurité sociale et à des prestations en espèces versées par sa collectivité s'il remplit les conditions posées par le Code de la sécurité sociale. ☛ l'agent **peut percevoir des indemnités journalières.** Pour les verser, la collectivité doit toutefois recueillir préalablement l'avis de la sécurité sociale pour prendre un arrêté d'attribution ou de maintien des prestations en espèces. ☛ si l'agent n'a plus droit aux indemnités journalières et qu'il est atteint d'une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers, **il peut demander une allocation d'invalidité temporaire.** La demande est envoyée à la CPAM, mais l'allocation est versée par la collectivité après avis de la commission de réforme qui apprécie l'état d'invalidité de l'intéressé. ☛ **les allocations pour perte d'emploi** peuvent être versées à l'agent lorsqu'il est en attente d'un reclassement dans la mesure où étant reconnu apte à la reprise du travail, il est considéré comme involontairement privé d'emploi par le fait que la collectivité ne lui propose pas d'emploi.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

☛ **Disponibilité d'office en cas de refus de poste à l'occasion d'une réintégration** ☚

Conditions d'octroi	☛ les agents ont refusé un poste à l'expiration d'un détachement, d'un congé parental ou d'une position hors cadres, ou ont refusé un poste lorsqu'ils ont été remis à disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes. ☛ les agents ont refusé un poste après une disponibilité pour raisons familiales ou une disponibilité d'office pour raisons de santé.
Durée	☛ **durée maximale : 3 ans.** ☛ cette durée peut être prorogée de plein droit jusqu'au troisième emploi proposé par la collectivité dans le ressort territorial du cadre d'emplois de l'agent.
Mise en disponibilité	☛ consultation de la CAP.
Situation de l'agent	☛ **l'agent n'a pas droit aux allocations chômage** puisqu'il a refusé un poste proposé par sa collectivité, le juge considère qu'il n'est pas involontairement privé d'emploi. ☛ par conséquent, la collectivité peut refuser l'ouverture de droits à un revenu de remplacement au motif que l'agent a refusé un poste proposé. Cependant si l'agent refuse un poste alors qu'il perçoit déjà un revenu de remplacement, la collectivité ne peut arrêter le versement du revenu de remplacement d'elle-même. Elle doit saisir la direction du travail et de l'emploi ou le préfet afin qu'ils prennent la décision.
Fin de la disponibilité	☛ **proposition de postes par la collectivité.** ☞ il semble que l'agent en disponibilité d'office après un refus de poste n'ait pas à faire de demande de réintégration dans la mesure où il n'a pas demandé à être placé en disponibilité d'office. De plus, le décret n° 86-68 de 1986 suggère que c'est à la collectivité de proposer des postes (article 20 alinéa 3). ☛ l'agent peut accepter le poste proposé et être réintégré. Il peut également refuser mais au bout de trois refus de postes correspondant à son grade, il est soit admis à la retraite soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié. ☛ **conditions préalables à la réintégration.** ☞ vérification de l'aptitude physique de l'agent à l'exercice des fonctions afférentes à son grade, ☞ consultation de la commission administrative paritaire. ☛ **modalités de réintégration selon le distinguo disponibilité de plus ou de moins de 3 ans.**

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

☛ Disponibilité d'office suite à une fin anticipée de détachement ou de positions hors cadres ☚

Conditions d'octroi	☛ le fonctionnaire qui a demandé la fin anticipée de son détachement ou de sa position hors cadres et à qui sa collectivité d'origine n'a pas pu proposer un poste vacant est placé en disponibilité d'office.
Durée	☛ **la disponibilité 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.**
Fin de disponibilité	☛ **conditions préalables à la réintégration** ☞ vérification de l'aptitude physique de l'agent à l'exercice des fonctions afférentes à son grade. ☞ consultation de la commission administrative paritaire. ☛ **modalités de réintégration au terme initialement prévu :** ☞ si un emploi est vacant, l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade, ☞ si aucun emploi vacant n'est disponible, ce sont les dispositions de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 qui s'appliquent (maintien en surnombre pour un an maximum puis prise en charge par le CDG).

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Les disponibilités sur demande sous réserve des nécessités de service

Elles sont au nombre de trois :

- Disponibilité pour convenances personnelles
- Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise
- Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général

RAPPEL : l'autorité territoriale ne peut s'opposer au départ en disponibilité discrétionnaire de son agent que pour des nécessités de service ou en cas d'avis d'incompatibilité de la commission de déontologie. La décision de refus doit être motivée.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

☛ **Tableau récapitulatif - Disponibilités sur demande sous réserve des nécessités de service** ☚

Motifs de la disponibilité	Conditions d'octroi (voir également les dispositions communes)	Durée de la disponibilité
Pour convenances personnelles	☞ être fonctionnaire titulaire, ☞ le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un autre type de disponibilité, ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et la date de mise en disponibilité, ☞ pas de délai pour adresser la demande écrite mais il est conseillé en pratique de présenter et d'adresser la demande écrite 3 mois avant la date souhaitée de mise en disponibilité.	☞ période maximale de 3 ans, ☞ période renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière, ☞ pas de durée minimale.
Pour créer ou reprendre une entreprise	☞ l'agent doit créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L 5141-1 du Code du travail (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 doit être compatible avec les règles de déontologie, ☞ la disponibilité doit être compatible avec les nécessités de service, ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et la date de mise en disponibilité, ☞ pas de délai pour adresser la demande écrite mais il est conseillé en pratique de présenter et d'adresser la demande écrite 3 mois avant la date souhaitée de mise en disponibilité.	☞ durée maximale de 2 ans, ☞ renouvellement possible dans la limite de 2 ans, ☞ pas de durée minimale.
Pour études ou recherches présentant un intérêt général	☞ être fonctionnaire titulaire, ☞ études ou recherches présentant un intérêt général, ce caractère d'intérêt général est apprécié par la collectivité, ☞ demande écrite de l'agent précisant la durée et la date de mise en disponibilité, ☞ pas de délai pour adresser la demande écrite mais il est conseillé en pratique de présenter et d'adresser la demande écrite 3 mois avant la date souhaitée de mise en disponibilité.	☞ durée maximale de chaque période : 3 ans, ☞ renouvellement possible dans la limite de 6 ans, ☞ pas de durée minimale.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Congé sabbatique et disponibilité : le congé sabbatique n'existe pas dans la fonction publique mais la procédure de la mise en disponibilité pour convenances personnelles constitue la procédure similaire à celle du droit privé.

Délai raisonnable et réintégration : pour une disponibilité supérieure à trois ans, comment s'apprécie le délai raisonnable pour réintégrer l'agent ?

☞ en l'absence de dispositif légal ou réglementaire, le juge administratif a considéré que la réintégration devait intervenir dans un délai raisonnable.

☞ 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 un fonctionnaire ne peut pas se prévaloir d'un droit à être réintégré en priorité sur la première vacance de poste.

☞ le délai raisonnable n'a pas expiré lorsque deux vacances de poste dans le grade de l'intéressé se sont produites en trois ans.

☞ le délai raisonnable a expiré :

- ⇨ lorsqu'un fonctionnaire n'est pas réintégré alors que dans l'espace d'un an, six vacances de postes ont été déclarées dans son grade ;
- ⇨ lorsqu'un agent essuie un refus de réintégration faute d'emploi vacant alors que quelques jours plus tard deux agents de la collectivité sont promus dans son grade ;
- ⇨ lorsque la collectivité refuse la réintégration de l'agent après deux ans de maintien en disponibilité alors qu'un non titulaire occupe un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé ;
- ⇨ lorsque la collectivité refuse la réintégration d'un agent qui a premièrement demandé à être réintégré neuf ans auparavant alors que plusieurs vacances d'emplois ont été déclarées dans l'intervalle.

Formalités à la mise en disponibilité : que faire si un agent demande une disponibilité ?

☞ consultation de la CAP (le cas échéant) ;

☞ consultation de la Commission de déontologie (le cas échéant) ;

☞ arrêté de l'autorité territoriale précisant la date et durée de la disponibilité, délai de préavis de demande de renouvellement ou de réintégration.

Comment réintégrer un agent en disponibilité de droit pour une durée de moins de 6 mois ?

☞ l'agent est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

☞ il ne peut pas choisir un emploi plus proche de sa dernière affectation ou de son domicile.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Comment réintégrer un agent en disponibilité de droit pour une durée de plus de 6 mois ?

☞ l'agent est réintégré et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité.

☞ l'administration ne peut pas invoquer l'insuffisance de qualifications et d'expérience du fonctionnaire sur le poste vacant pour refuser la réintégration.

☞ si l'agent refuse d'être réaffecté à la première vacance d'emploi, il ne peut être réaffecté que si une nouvelle vacance est ouverte ou un poste est créé. Dans l'attente, il est placé en disponibilité d'office.

☞ Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an avant d'être pris en charge par 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.

Comment réintégrer un agent en disponibilité sur demande pour une durée égale ou inférieure à 3 ans ?

☞ une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. La réintégration pourra être écartée par l'agent sur les deux premières vacances mais elle sera de droit sur la troisième.

Comment réintégrer un agent en disponibilité sur demande pour une durée de plus de 3 ans ?

☞ droit à réintégration dans un délai raisonnable : c'est-à-dire :

☞ si la collectivité ne peut réintégrer l'agent faute d'emploi vacant, elle refuse alors la réintégration et maintient l'agent en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi.

☞ la collectivité doit motiver sa décision de refus. Elle doit saisir le centre de gestion pour les catégories A, B et C et aussi 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.

☞ le maintien en disponibilité n'est pas un type de disponibilité d'office. L'agent maintenu en disponibilité n'a droit à aucune rémunération.

☞ droit aux allocations chômages : l'agent est considéré comme étant involontairement privé d'emploi, il a donc droit aux allocations chômage. Le juge administratif a étendu ce droit aux allocations chômage aux agents qui étaient maintenus en disponibilité.

après une demande de réintégration anticipée. Le seul fait que l'intéressé ait demandé sa réintégration vaut recherche d'emploi, aucune autre démarche n'est exigée.

Refus d'une demande de disponibilité : est-il possible de refuser une demande de disponibilité des agents ?

OUI ET NON : la réponse dépend de la nature de la disponibilité :

☞ **disponibilité de droit : NON :** à partir du moment où l'agent remplit les conditions, il n'est pas possible de refuser une disponibilité de droit.

☞ **disponibilité discrétionnaire : OUI :** l'autorité territoriale ne peut s'opposer au départ en disponibilité de son agent que pour des nécessités de service ou en cas d'avis d'incompatibilité de la commission de déontologie. La décision doit être motivée.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Reprise anticipée du service : un agent peut-il réintégrer son poste avant le terme de sa disponibilité pour convenances personnelles ?

OUI pour cela :

☞ vérification préalable de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions de son grade ;

☞ déclaration de vacance du poste → délai de publicité de 4/6 semaines → avis de la CAP → réintégration effective de l'agent ;

☞ si aucun emploi vacant → maintien du fonctionnaire en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé (après avis de la CAP et réintégration de l'agent dans un délai raisonnable) → l'agent peut prétendre au bénéfice des allocations chômages.

Remplacement d'un agent en disponibilité : est-il possible de remplacer un agent mis en disponibilité ?

OUI : les conditions de remplacement des agents placés en position de disponibilité sont fonction des conditions dans lesquelles ces derniers sont susceptibles d'être réintégrés au sein de la collectivité d'emploi.

☞ **l'agent dont la disponibilité n'a pas excédé 6 mois est réintégré de droit** dans son emploi d'origine → le remplacement ne peut se faire que sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité (voir infra)

☞ **les agents placés en position de disponibilité pour une durée supérieure à six mois n'ont pas un droit à réintégration sur leur emploi antérieur,** donc **2 possibilités** de recrutement pour les remplacer :

⇨ les collectivités et établissements territoriaux peuvent donc déclarer ces emplois comme vacants et les pourvoir dans les conditions prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 soit après concours, mutation, par détachement ou intégration directe ;
⇨ remplacement contractuel sur le fondement de l'article 3 précité qui autorise le recrutement d'agent contractuel en cas d'accroissement temporaire d'activité ou en cas d'accroissement saisonnier d'activité. Dans le premier cas, l'accroissement temporaire d'activité, le contrat est un contrat maximum d'1 an (renouvellement compris) pendant une même période de 18 mois consécutifs (et pas de durée minimale). Dans le deuxième cas, l'accroissement saisonnier d'activité, le contrat est un contrat maximum de 6 mois (renouvellements compris) pendant une même période de 12 mois consécutifs (et pas de durée minimale). A cette fin, il convient de prendre une délibération au cas par cas autorisant le recours à un agent contractuel de droit public sur ce fondement (nous n'avons pas de modèle sur le site : vous devez indiquer le grade de l'agent et la durée hebdomadaire du poste) puis prendre un contrat (modèle disponible sur le site du CDG 31, partie privée, rubrique « Nos modèles d'arrêtés »). Nul n'est besoin de prendre une DVE, et il n'y a pas de transmission au contrôle de légalité.

Toute reproduction de documents CDG doit être faite en l'état, sans modification, et comporter l'origine du document

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne
590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél carrieres@cdg31.fr
www.cdg31.fr