

N°523
Mars 2022

Étude

statutaire

La disponibilité de droit

Le pôle assistance statutaire
vous informe



sommaire

I] INTRODUCTION	4
1) DEFINITION	4
2) AGENTS CONCERNES	4
3) LES DIFFERENTS CAS DE DISPONIBILITE	4
II] LA DISPONIBILITE DE DROIT SUR DEMANDE	5
1) LES DIFFERENTES DISPONIBILITES DE DROIT	5
A. <i>Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans</i>	5
B. <i>Disponibilité pour donner des soins à un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne</i>	5
C. <i>Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS tenu de déménager pour des raisons professionnelles</i>	5
D. <i>Disponibilité de droit pour exercer un mandat d'élu local</i>	5
E. <i>Disponibilité de droit pour adoption hors métropole</i>	5
2) PROCEDURE DE MISE EN DISPONIBILITE DE DROIT	6
A. <i>Demande de l'agent</i>	6
B. <i>Décision de l'autorité territoriale</i>	6
C. <i>Contrôle déontologique</i>	6
3) SITUATION DE L'AGENT PLACE EN DISPONIBILITE DE DROIT	7
A. <i>Rémunération</i>	7
B. <i>Carrière</i>	7
C. <i>Protection sociale</i>	9
4) RENOUELEMENT DE LA DISPONIBILITE DE DROIT	9
5) REINTEGRATION	9
A. <i>Conditions de réintégration communes à toutes les disponibilités de droit</i>	9
B. <i>Réintégration anticipée</i>	10
C. <i>Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant</i>	11
D. <i>Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS</i> ...	12
E. <i>Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat d'élu local</i>	13
F. <i>Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour adopter un enfant hors métropole</i>	13
G. <i>Absence de demande de réintégration</i>	13
H. <i>Bénéfice de l'allocation chômage en l'absence de réintégration</i>	13
I. <i>Spécificités de la réintégration des agents à temps non complet</i>	14

REFERENCES

- Code général de la fonction publique
- 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 et 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 conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
- 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
- Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

I) Introduction

1) Définition

La disponibilité est l'une des positions statutaires prévues par les articles L514-1 à L514-8 du code général de la fonction publique.

Son régime juridique est précisé par le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

La disponibilité est définie comme « **la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite** ».

***NDLR** : La prise en compte d'une activité professionnelle pour l'avancement est désormais possible pour les mises en disponibilité et les renouvellements de disponibilité pour donner des soins à un proche ou pour suivre son conjoint ayant pris effet à compter du 7 septembre 2018 inclus. En outre, les périodes de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans courues à compter du 7 août 2019 sont automatiquement prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade (voir pages 7 et 8).*

Concrètement, la disponibilité permet **de cesser temporairement son activité auprès de son administration sans pour autant rompre définitivement le lien avec elle**. Elle permet d'éviter la démission ou la rupture conventionnelle, qui entraînent la perte de la qualité de fonctionnaire et donc des avantages qui lui sont rattachés.

Pendant une période de disponibilité, **l'agent ne reçoit aucune rémunération de son administration d'origine**.

2) Agents concernés

Seuls les **fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet** peuvent bénéficier d'une disponibilité au sens statutaire.

La mise en disponibilité des fonctionnaires titulaires à temps non complet occupant des emplois dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées.

- Article 11 du décret n°91-298

Les **fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public** ne peuvent pas être placés en disponibilité. Toutefois, ils peuvent bénéficier de **congés non rémunérés** dont les motifs et les effets sont proches.

- Article 13 du décret n°92-1194 (fonctionnaires stagiaires) / Articles 15 et 16 du décret n°88-145 (contractuels de droit public)

3) Les différents cas de disponibilité

L'article L514-4 du code général de la fonction publique prévoit deux types de disponibilités :

- la disponibilité sur demande (de droit ou sur autorisation)
- la disponibilité d'office

La **disponibilité sur demande** peut être de droit ou soumise à autorisation. Elle correspond au souhait d'un fonctionnaire d'interrompre provisoirement sa carrière. Le régime juridique de la disponibilité sur demande est fixé par les articles 21 à 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

La **disponibilité d'office** est une solution provisoire prononcée obligatoirement par l'autorité territoriale, notamment lorsqu'un fonctionnaire ne peut être immédiatement réintégré dans son cadre d'emplois d'origine. Le régime juridique de la disponibilité d'office est fixé par les articles 18 à 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

La présente étude statutaire se concentre sur les 5 disponibilités de droit existantes. **Ces disponibilités sont dites « de droit » dans la mesure où elles doivent être accordées par l'autorité territoriale et ne peuvent pas être refusées, mêmes pour nécessité de service, dès lors qu'un fonctionnaire demande à en bénéficier et remplit les conditions d'octroi.**

[Concernant les disponibilités sur demande soumises à autorisation et la disponibilité d'office, référez-vous aux fiches correspondantes disponibles sur le site Internet du CDG76 – rubrique Mobilité / La disponibilité](#)

II] La disponibilité de droit sur demande

1) Les différentes disponibilités de droit

A. Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

La disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans est accordée de droit, sur demande, pour une **durée maximale de 3 ans**.

Le **renouvellement pour des durées n'excédant pas 3 ans** est possible jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

- Article 24 du décret n°86-68

B. Disponibilité pour donner des soins à un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne

Une disponibilité pour donner des soins à un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne est accordée de droit, sur demande, pour une **durée maximale de 3 ans**.

Le **renouvellement pour des durées n'excédant pas 3 ans** est possible tant que la présence d'une tierce personne est justifiée par un certificat médical.

Pour que la disponibilité soit accordée, la personne soignée doit être :

- un enfant à charge âgé de 20 ans au maximum*
- le conjoint ou le partenaire de PACS
- un ascendant

- Article 24 du décret n°86-68

- * Pour la condition d'âge d'un enfant à charge, voir la réponse à la question écrite n°42744 publiée au JO du 8 avril 2014

C. Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS tenu de déménager pour des raisons professionnelles

La disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS est accordée de droit, sur demande, pour une **durée maximale de 3 ans**.

Elle est accordée dès lors que le conjoint ou le partenaire de PACS est contraint d'établir, pour des raisons professionnelles, sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Le **renouvellement pour des durées n'excédant pas 3 ans** est possible tant que les conditions requises sont réunies.

NDLR : Les fonctionnaires en situation de concubinage ne peuvent pas bénéficier de cette disponibilité qui suppose d'être soit marié(e), soit pacsé(e).

- Article 24 du décret n°86-68

D. Disponibilité de droit pour exercer un mandat d'élu local

La disponibilité est également de droit, sur demande, lorsqu'il s'agit **d'exercer un mandat d'élu local**.

Elle est prononcée pour la **durée du mandat**.

- Article 24 du décret n°86-68

E. Disponibilité de droit pour adoption hors métropole

Enfin, le fonctionnaire peut solliciter, également de plein droit, à sa demande, une **disponibilité pour adopter un enfant hors métropole** lorsque, titulaire d'un agrément, il souhaite se rendre dans un territoire d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un ou plusieurs enfants.

Elle est accordée pour se rendre dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

La durée de cette disponibilité ne peut excéder **6 semaines par agrément**.

- *Article 34-1 du décret n°86-68*

2) Procédure de mise en disponibilité de droit

A. Demande de l'agent

L'employeur doit obligatoirement être destinataire d'une **demande écrite du fonctionnaire**, accompagnée des **justificatifs** adéquats.

- *Article 18 du décret n°86-68*

La mise en disponibilité doit obligatoirement découler d'une demande sous peine d'illégalité présentant un caractère de gravité suffisant pour justifier un référé suspension.

- *CAA Lyon, 3 juillet 1998, n°97LY02541*

Aucun texte n'impose au fonctionnaire de délai pour présenter sa demande.

Par exception, **une demande de disponibilité pour adopter un enfant hors métropole doit être faite au moins 2 semaines à l'avance, par lettre recommandée, en précisant la date de début et la durée souhaitée.**

- *Article 34-1 du décret n°86-68*

B. Décision de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale dispose d'un délai de **2 mois à compter de la date de réception de la demande** pour y répondre. Passé ce délai, le silence gardé vaut acceptation de la demande de disponibilité. Une disponibilité de droit est obligatoirement accordée dès lors que l'agent en fait la demande et remplit les conditions exigées.

- *Article 18 du décret n°86-68*

Depuis le 1^{er} janvier 2020, **l'administration n'est plus tenue de saisir la commission administrative paritaire (CAP)** préalablement à sa décision, que ce soit pour les mises en disponibilité ou pour leur renouvellement.

En revanche, le fonctionnaire conserve la faculté de demander la saisine de la CAP s'il considère qu'une décision lui est défavorable, notamment un refus de placement en disponibilité, de renouvellement ou de réintégration.

- *Article 37-1 du décret n°89-229*

L'avis de la CAP ne lie pas l'autorité territoriale. Cependant, si elle prend une décision contraire à cet avis, elle doit informer la CAP, dans un délai d'1 mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

- *Article 30 du décret n°89-229*

La décision de mise en disponibilité prend la forme d'un arrêté. Celui-ci doit notamment indiquer :

- la nature de la disponibilité
- la date de mise en disponibilité et sa durée
- les modalités de demande de réintégration ou de renouvellement

- *Article 18 du décret n°86-68*

Pour rappel, la mise en disponibilité des fonctionnaires titulaires à temps non complet occupant des emplois dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées.

[Retrouvez tous nos modèles d'actes sur le site Internet du CDG76 – rubrique Modèles d'actes / Positions administratives / Disponibilité](#)

C. Contrôle déontologique

Depuis le 1^{er} février 2020, les compétences de la Commission de déontologie ont été transférées à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), dont la saisine n'est pas systématique.

Le fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée ou libérale lucrative pendant sa disponibilité doit demander l'accord de son employeur par écrit.

Il appartient en premier lieu à l'autorité territoriale de contrôler si cette activité privée est compatible avec les fonctions publiques exercées par le fonctionnaire. En cas de doute sérieux, elle peut solliciter l'avis du référent déontologue. Si, malgré cet avis, le doute persiste, l'autorité territoriale doit saisir la HATVP.

- Article L124-4 du code général de la fonction publique / Articles 24 et 25 du décret n°2020-69

Dans tous les cas, l'autorité territoriale peut procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que les motifs invoqués pour bénéficier d'une disponibilité correspondent à l'activité réelle du fonctionnaire.

- Article 25 du décret n°86-68

[Consultez les fiches pratiques des CDG Normands sur le site Internet du CDG76 – rubrique Droits et obligations / Déontologie](#)

3) Situation de l'agent placé en disponibilité de droit

A. Rémunération

Le fonctionnaire placé en disponibilité de droit ne perçoit **aucune rémunération** de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

La disponibilité, même de droit, n'ouvre pas droit à indemnisation chômage.

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour s'occuper d'un enfant peut prétendre au bénéfice de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

B. Carrière

En principe, pendant la période de disponibilité, le **fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite**. Il conserve bien évidemment les droits acquis avant cette période.

- Article L514-1 du code général de la fonction publique

Par exception, **la disponibilité de droit pour élever un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 est prise en compte dans la constitution du droit à pension de retraite, dans la limite de 3 ans par enfant.**

- Article 11 du décret n°2003-1306

En outre, **s'il bénéficie d'une période de disponibilité pour élever un enfant courue à compter du 7 août 2019, le fonctionnaire conserve l'intégralité de ses droits à avancement d'échelon et de grade, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.** Cette période de 5 ans est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

NDLR : Cela s'applique aux disponibilités pour élever un enfant en cours à la date du 7 août 2019, mais seule la période restant à courir à partir de cette date est prise en compte pour l'avancement.

Exemple : Pour une disponibilité accordée du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, l'agent conserve l'intégralité de ses droits à avancement pour la période comprise entre le 7 août 2019 et le 31 décembre 2020.

- Article L514-2 du code général de la fonction publique / Article 7 du décret n°2020-529

Par dérogation également, depuis le 7 septembre 2018 inclus, lorsqu'un fonctionnaire exerce une activité professionnelle pendant une disponibilité, il peut conserver, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade. Cette période est assimilée à des services effectifs (voir encadré « Activité professionnelle et avancement » ci-dessous). En revanche, pour les fonctionnaires soumis à un engagement de servir, cette période n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

- Articles L514-2 et L514-3 du code général de la fonction publique / Articles 25-1 et 25-2 du décret n°86-68 / Arrêté du 19 juin 2019

Activité professionnelle et avancement

Important : cet encadré est applicable uniquement aux demandes de disponibilité présentées à compter du 7 septembre 2018 inclus

Rappel : l'exercice d'une activité privée ou libérale lucrative au cours d'une période de disponibilité doit toujours être autorisé par l'employeur.

Dans certains cas, l'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une disponibilité permet de conserver ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs.

Les **disponibilités de droit permettant une prise en compte des activités professionnelles** sont les suivantes :

- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou 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
- suivre son conjoint ou partenaire de PACS contraint d'établir, pour des raisons professionnelles, sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions

La notion d'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée (publique ou privée) ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- pour une **activité salariée, publique ou privée**, correspond à une **quotité de travail minimale de 600 heures par an**
- pour une **activité indépendante**, a 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'article R351-9 du code de la sécurité sociale

Pour la **création ou la reprise d'entreprise**, aucune condition de revenu n'est exigée.

La **conservation des droits à l'avancement est subordonnée à la transmission annuelle, par l'agent, à l'autorité territoriale, des pièces dont la liste est fixée par l'arrêté du 19 juin 2019, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle**. Cette transmission se fait par tous moyens, à une date définie par l'autorité territoriale et au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année suivant le premier jour du placement en disponibilité.

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

Enfin, 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 à accès fonctionnel (GRAF)** si les activités professionnelles prises en compte sont comparables aux emplois et aux fonctions devant être occupés préalablement à l'accès à ce GRAF au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Type d'activité	Pièces justificatives
<i>Activité salariée (publique ou privée)</i>	Copie du ou des bulletin(s) de salaire et du ou des contrat(s) permettant de justifier de l'activité
<i>Activité indépendante</i>	- Justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF - 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 de l'activité indépendante
<i>Création ou reprise d'entreprise</i>	Justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF

Si le fonctionnaire exerce son **activité professionnelle à l'étranger**, toutes pièces équivalentes à celles figurant dans ce tableau doivent, le cas échéant, **être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté**.

Dans tous les cas, **les droits à l'avancement et à la retraite acquis préalablement à la mise en disponibilité de droit sont conservés.**

Le fonctionnaire placé en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel.

- *Article L325-3 du code général de la fonction publique / Conseil d'Etat, 28 octobre 1991, n°101209*

La disponibilité n'interdit pas à un agent d'être inscrit sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'il remplit les conditions fixées par les statuts particuliers. Néanmoins, pour être nommé, il doit mettre fin à sa période de disponibilité et réintégrer son cadre d'emplois.

- *Article L523-1 du code général de la fonction publique / Réponse à la question écrite n°41502 publiée au JO du 1^{er} juillet 2014*

C. Protection sociale

S'il n'exerce aucune activité pendant sa disponibilité, le fonctionnaire continue à **bénéficier de son droit aux prestations en nature et en espèces pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès** pendant une durée de **12 mois**.

- *Articles L161-8 et R161-3 du code de la sécurité sociale*

Les indemnités journalières sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont dépend l'agent et versées conformément à l'article L161-8 du code de la sécurité sociale.

Cependant, l'agent en disponibilité n'étant pas en position d'activité, il ne peut pas être placé en congé de maladie.

S'il est placé en congé de maladie avant la date de début de sa disponibilité, il a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration de son congé de maladie rémunéré. Ainsi, la date de mise en disponibilité doit donc être reportée au jour suivant la fin du congé de maladie ordinaire.

- *Conseil d'Etat, 24 janvier 1992, n°90516*

S'il exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité, le fonctionnaire dépend du régime de sécurité sociale dont relève son emploi, sous réserve des dispositions de coordination entre différents régimes de sécurité sociale.

4) Renouvellement de la disponibilité de droit

Un fonctionnaire placé en disponibilité de droit pour une **durée supérieure à 3 mois doit solliciter le renouvellement de cette disponibilité auprès de son employeur, au moins 3 mois avant la fin de la période de disponibilité en cours.**

- *Article 26 du décret n°86-68*

La décision de renouveler ou non la disponibilité doit suivre la même procédure que la décision initiale de mise en disponibilité (*voir pages 6 et 7*).

Une nouvelle procédure de contrôle déontologique doit être menée en cas de changement d'activité dans un délai de 3 ans à compter de la mise en disponibilité de l'agent.

- *Article 18 du décret n°2020-69*

Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement d'une disponibilité, elle doit motiver sa décision. L'agent peut saisir la CAP.

5) Réintégration

A. Conditions de réintégration communes à toutes les disponibilités de droit

1. Demande de réintégration au terme de la période de disponibilité

Le fonctionnaire placé en disponibilité **pour une durée supérieure à 3 mois** doit demander sa **réintégration au moins 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.**

- *Article 26 du décret n°86-68*

Cependant, le fait que l'agent présente sa demande hors délai ne peut pas constituer un motif de refus de réintégration.

- *CAA de Lyon, 17 mai 1999, n°96LY00532*

2. Demande de réintégration anticipée

Lorsque l'agent sollicite sa réintégration anticipée, sa demande est traitée comme une demande de réintégration normale.

- Conseil d'Etat, 18 novembre 1994, n°77047

3. Vérification de l'aptitude physique

Qu'elle soit demandée au terme de la disponibilité ou de manière anticipée, la réintégration est subordonnée à la **vérification, par un médecin agréé (et éventuellement par le conseil médical), de l'aptitude physique du fonctionnaire** à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

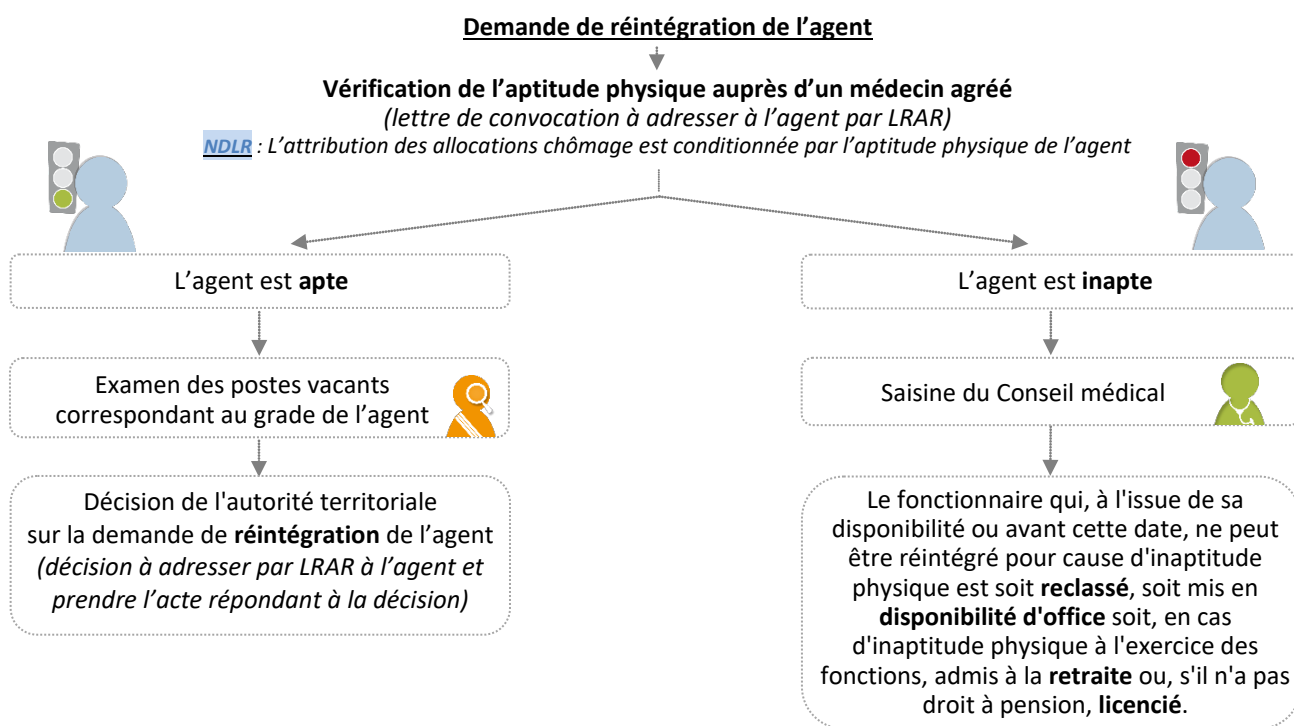
A l'issue de la disponibilité ou à la suite d'une demande de réintégration anticipée, le fonctionnaire considéré comme inapte à la reprise est soit reclassé, soit mis en disponibilité d'office. S'il est considéré comme inapte à l'exercice de toutes fonctions, il est admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

- Article 26 du décret n°86-68

NDLR : Conformément à l'article L321-1 du code général de la fonction publique et à l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 dans sa rédaction issue du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, cette condition générale d'aptitude physique sera remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions uniquement.

Les statuts particuliers, qui doivent être modifiés par décret, fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées.

Dans cette attente, la vérification de l'aptitude physique demeure systematique.



B. Réintégration anticipée

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent sollicitant sa réintégration anticipée, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT ou le Centre de gestion (CDG)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

Le CNFPT est saisi pour la catégorie A+ (administrateurs, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine et ingénieurs en chef). Le CDG est compétent pour les agents de tous les autres cadres d'emplois relevant des catégories A, B et C.

L'absence de saisine préalable aurait pour effet de priver l'agent d'une garantie, à savoir la possibilité d'être réintégré sur un emploi vacant correspondant à son grade en dehors des effectifs de l'employeur d'origine.

- *Conseil d'Etat, 8 janvier 1997, n°142275 / TA de Rouen, 4 décembre 2018, n°1602984-4*

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration anticipée est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Il a priorité sur le premier emploi vacant correspondant à son grade.

- *Article 26 du décret 86-68*

Par exception, le fonctionnaire qui interrompt, de manière anticipée, une disponibilité de droit pour adopter un enfant hors métropole, doit être réintégré dans l'emploi qu'il occupait auparavant car celui-ci n'est pas devenu vacant.

- *Article 34-1 du décret 86-68*

En cas de refus de réintégration, le fonctionnaire peut saisir la CAP.

- *Article 37-1 du décret n°89-229*

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

Chaque offre d'emploi doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, une invitation de l'employeur territorial à lui adresser un CV et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de la fiche de poste d'un emploi vacant ne constitue pas une proposition d'emploi.

- *Conseil d'Etat, 25 juin 2020, n°421399*

C. Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant

1. Réintégration à l'issue d'une disponibilité inférieure ou égale à 6 mois

À l'issue d'une disponibilité pour élever un enfant ou pour donner des soins à un proche d'une **durée inférieure ou égale à 6 mois**, le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.**

- *Article L514-6 du code général de la fonction publique, renvoyant à l'article L513-23 du même code*

2. Réintégration à l'issue d'une disponibilité supérieure à 6 mois

À l'expiration d'une disponibilité pour élever un enfant ou pour donner des soins à un proche d'une **durée supérieure à 6 mois**, l'agent est réintégré dans son cadre d'emploi et **réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade.**

S'il refuse cet emploi, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une nouvelle vacance ou création d'emploi correspondant à son grade.

Si aucun emploi n'est vacant, il est **maintenu en surnombre** pendant 1 an au maximum. Il a alors **priorité pour être affecté** dans tout emploi correspondant à son grade.

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent **sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité**, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (catégories A, B et C)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

Au terme de l'année de surnombre, si la réintégration n'est toujours pas survenue, le fonctionnaire est pris en charge soit par le CNFPT soit par le CDG, selon sa catégorie hiérarchique.

- *Article L513-26 du code général de la fonction publique*

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

D. Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS

1. Réintégration à l'issue d'une disponibilité inférieure ou égale à 6 mois

À l'issue d'une disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS d'une **durée inférieure ou égale à 6 mois**, le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement**.

- *Article L514-6 du code général de la fonction publique, renvoyant à l'article L513-23 du même code*

2. Réintégration à l'issue d'une disponibilité supérieure à 6 mois mais inférieure ou égale à 3 ans

En cas de disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS d'une **durée supérieure à 6 mois mais inférieure ou égale à 3 ans**, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et **réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade**.

S'il refuse cet emploi, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une nouvelle vacance ou création d'emploi correspondant à son grade.

- *Article L514-6 du code général de la fonction publique*

Si aucun emploi n'est vacant, il est **maintenu en surnombre** pendant 1 an. Il a alors **priorité pour être affecté** dans tout emploi correspondant à son grade.

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent **sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité**, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (catégories A, B ou C)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

Au terme de l'année de surnombre, si la réintégration n'est toujours pas survenue, le fonctionnaire est pris en charge soit par le CNFPT soit par le CDG, selon sa catégorie hiérarchique.

- *Article L513-26 du code général de la fonction publique*

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

3. Réintégration à l'issue d'une disponibilité supérieure à 3 ans

En cas de disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS d'une **durée supérieure à 3 ans**, une des trois premières vacances de poste doit être proposée au fonctionnaire. Dans l'attente de sa réintégration, il est maintenu en disponibilité. Ainsi, si la réintégration n'intervient pas à l'une des deux premières vacances, elle se fait de plein droit à la troisième vacance d'emploi.

- *Article L514-6 du code général de la fonction publique / Conseil d'Etat, 4 janvier 1985, n°50929*

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent **sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité**, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (catégories A, B ou C)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

E. Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat d'élu local

Les modalités de réintégration varient selon la nature du mandat.

Dans les 2 mois qui suivent la date à laquelle il a demandé sa réintégration, **le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant sa mise en disponibilité ou dans un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente lorsqu'il était en disponibilité pour exercer un des mandats suivants :**

- maire ou adjoint au maire
 - président du conseil départemental ou vice-président ayant délégation de ce président
 - président du conseil régional ou vice-président ayant délégation de ce président
 - membre du conseil d'une communauté urbaine, d'une communauté d'agglomération, d'une communautés de communes ou d'une métropole
- *Article L3142-83 à L3142-87 du code du travail*

Pour les autres mandats, la réintégration dépend de la durée de la disponibilité :

- si la période de disponibilité était inférieure ou égale à 3 ans, une des trois premières vacances d'emplois correspondant au grade du fonctionnaire doit lui être proposée (si la réintégration n'intervient pas à l'une des deux premières vacances, elle se fait de plein droit à la troisième vacance d'emploi)
 - si la période de disponibilité était supérieure à 3 ans, la réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable ; dans cette attente, l'agent est maintenu en disponibilité
- *Article L514-7 du code général de la fonction publique*

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent **sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité**, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (catégories A, B ou C)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

F. Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour adopter un enfant hors métropole

Le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré dans l'emploi qu'il occupait auparavant**, car celui-ci n'est pas devenu vacant.

- *Article 34-1 du décret n°86-68*

G. Absence de demande de réintégration

En **l'absence de demande de renouvellement ou de réintégration** formulée dans le délai de 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, l'administration **doit mettre en demeure l'agent de demander soit sa réintégration, soit le renouvellement de la disponibilité** (lorsque celle-ci est renouvelable).

L'absence de réponse à la mise en demeure autorise l'employeur à constater la volonté de l'agent de rompre tout lien avec son administration et de procéder à sa **radiation des cadres** sans mise en œuvre des garanties de la procédure disciplinaire. Cette **radiation entraînera la perte de la qualité de fonctionnaire** de l'agent.

- *Article L550-1 du code général de la fonction publique*

H. Bénéfice de l'allocation chômage en l'absence de réintégration

Si le fonctionnaire est maintenu en disponibilité car il a refusé un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration, il ne peut pas bénéficier de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) car il n'y a pas de privation involontaire d'emploi.

Si le fonctionnaire a sollicité dans les délais sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ou sans délai de manière anticipée et qu'il est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant, il peut prétendre à l'ARE car il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Si la demande de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité a été formulée hors délai, l'ARE ne pourra être versée qu'à l'issue du délai de 3 mois à compter de la date de présentation de cette demande.

L'agent maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration n'est pas intervenue.

- *5° de l'article 2 du décret n°2020-741*

L'agent qui ne formule aucune demande de réintégration et qui est radié des cadres après mise en demeure ne peut prétendre à l'ARE.

L'agent qui est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant puis qui refuse un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration cesse de percevoir l'ARE car la privation d'emploi est alors considérée comme volontaire.

I. Spécificités de la réintégration des agents à temps non complet

La disponibilité de droit des fonctionnaires à temps non complet est régie par les mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires à temps complet, malgré quelques spécificités :

- la mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade.
- si, à l'expiration d'une période de disponibilité pour élever un enfant, pour donner des soins à un proche ou pour suivre son conjoint, **un fonctionnaire à temps non complet non intégré dans un cadre d'emplois (quotité de travail inférieure à 17h30 par semaine) ne peut être réintégré faute d'emploi vacant**, il est licencié et perçoit une indemnité de licenciement

- *Articles 11 et 33-1 du décret n°91-298*



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime