

LA DISPONIBILITE

Textes de référence :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (articles 67 et 72)
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (articles 18 à 27)

La disponibilité est l'une des 6 positions statutaires énumérées par l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration.

La disponibilité est une situation statutaire réservée aux fonctionnaires titulaires. Cependant, des dispositions similaires sont prévues pour les fonctionnaires stagiaires et pour les agents non titulaires sous la forme de "congé sans traitement" pouvant être accordés pour des motifs similaires.

Il existe différents types de disponibilités :

- les disponibilités de droit
- les disponibilités sous réserve des nécessités de service (soumises à l'avis de la CAP)
- les disponibilités d'office

I Les disponibilités de droit

A Motifs

La mise en disponibilité est accordée de droit au **fonctionnaire titulaire** qui en fait la demande pour l'un des motifs suivants :

Motif de la disponibilité	Durée de la disponibilité
Elever un enfant de moins de 8 ans	Par période de 3 ans maximum - Renouvelable (sous réserve que les conditions requises soient toujours remplies)
Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou au partenaire auquel le fonctionnaire est lié par un 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 personne	
Suivre son conjoint ou partenaire (lié par un PACS) tenu de déménager dans un lieu éloigné pour des raisons professionnelles	
Adoption avec voyage en outre-mer ou à l'étranger	6 semaines maximum
Exercer un mandat d'élu local	Durée du mandat

B Démarche

Le fonctionnaire présente une demande écrite à l'autorité territoriale précisant le type de disponibilité, la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité. La demande doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions. L'autorité territoriale prend un arrêté après avoir vérifié que les conditions statutaires sont remplies. Si tel est le cas, la disponibilité de droit ne peut être refusée même pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

La réglementation ne fixe pas de délai pour présenter la demande de disponibilité.

L'autorité territoriale fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement au motif pour lequel il a été placé dans cette position. Cependant, le juge administratif reconnaît au fonctionnaire en disponibilité la possibilité d'exercer une activité professionnelle dès lors que l'exercice de celle-ci lui permet néanmoins d'assurer le rôle pour lequel est prévue la disponibilité (exemple : activité professionnelle durant une période de disponibilité pour élever un enfant).

II Les disponibilités sous réserve des nécessités de service

A Motifs

La mise en disponibilité peut être accordée au fonctionnaire, selon les nécessités de service, pour l'un des motifs suivants :

Motif de la disponibilité	Durée de la disponibilité
<p>Convenances personnelles</p> <p><i>Cette disponibilité n'a pas à être justifiée par un motif particulier. Le fonctionnaire peut disposer librement du temps passé hors de son administration et peut notamment exercer une autre activité professionnelle, sous réserve que celle-ci ne soit pas contraire aux règles de déontologie. Un agent souhaitant travailler dans le secteur privé pendant sa disponibilité doit en informer préalablement sa collectivité.</i></p>	3 ans maximum - Renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière
Études ou recherches présentant un intérêt général	3 ans maximum - Renouvelable 1 fois
Créer ou reprendre une entreprise	2 ans maximum

B Démarche

Le fonctionnaire présente une demande écrite à l'autorité territoriale précisant le type de disponibilité, la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité. L'employeur peut exiger le respect d'un délai maximal de préavis de trois mois.

Avant d'être accordées par l'employeur, les disponibilités sur demande doivent faire l'objet d'un **avis préalable de la Commission Administrative Paritaire**.

L'administration ne peut s'opposer à la demande d'un fonctionnaire qu'en raison de nécessités de service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie.

Le silence gardé par l'employeur pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de la demande (loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité, article 4).

Le fait d'avoir demandé une de ces disponibilités n'exclut pas de demander les autres par la suite.

III Les disponibilités d'office

A Disponibilité d'office pour raison de santé

L'agent déclaré par le comité médical ou la commission de réforme inapte temporairement à occuper ses fonctions antérieures, mais apte à être reclassé sans que l'autorité territoriale ait la faculté de faire droit dans l'immédiat à sa demande de reclassement, peut être mis en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits à congés maladie ordinaire, de longue durée ou de longue maladie.

La durée de cette disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée 2 fois si aucune possibilité de reclassement ne s'est présentée au cours de cette période. Si au terme de la 3^{ème} année le fonctionnaire n'a toujours pas été reclassé, il est soit admis à la retraite pour invalidité, soit licencié s'il n'a pas droit à pension.

Parfois, l'agent perçoit une rémunération durant cette disponibilité selon les droits qui lui sont ouverts.

B Disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration

Sont placés en disponibilité d'office pour une durée maximale de 3 ans, les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement, de congé parental, d'une mise hors cadre ou remis à la disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes, ont refusé un emploi relevant de la même collectivité, que leur grade leur donne vocation à occuper. La période de disponibilité de 3 ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la 3^{ème} proposition d'emploi.

A noter : la position hors cadre est supprimée depuis le 21 avril 2016, mais pour les agents qui y sont placés, elle est prolongée jusqu'à la date de fin prévue.

Le fonctionnaire peut aussi être placé en disponibilité en l'absence d'emploi vacant dans sa collectivité.

IV La situation de l'agent en disponibilité

L'agent en disponibilité voit sa carrière figée. Il ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert aucun droit à avancement et aucun droit à pension. Néanmoins, pour les enfants nés ou adoptés après le 01/01/2004, 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.

Par ailleurs, il ne peut se présenter à un concours interne.

Le fonctionnaire en disponibilité peut exercer une activité professionnelle. Toutefois, l'exercice d'une activité professionnelle peut être limité. En effet, cette activité doit correspondre aux motifs de la disponibilité. Par exemple, dans le cadre d'une disponibilité pour se consacrer à ses enfants ou à 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.

L'agent en disponibilité peut aussi 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.

Si l'agent exerce une activité privée, il est tenu de respecter les règles de déontologie.

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

V Le renouvellement de la disponibilité

Sauf dans le cas où la disponibilité n'excède pas trois mois, le fonctionnaire doit adresser une demande de renouvellement **trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité**.

La décision de renouvellement intervient après une procédure identique à celle précédant la décision initiale et elle prendra les mêmes formes que la décision initiale.

L'avis de la commission administrative paritaire doit être à nouveau recueilli et la commission de déontologie sera saisie si l'agent se propose de changer d'activité pendant un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité.

Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement de disponibilité, sa décision doit être motivée.

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.

VI La réintégration après disponibilité

Les modalités de réintégration après disponibilité diffèrent selon le type de disponibilité. Il existe cependant des règles communes.

A Modalités de réintégration communes à toutes les disponibilités

1) L'avis de la Commission Administrative Paritaire :

La demande de réintégration après disponibilité présentée par le fonctionnaire doit être soumise pour avis à la CAP préalablement à la décision de l'autorité territoriale.

2) Demande de réintégration :

La réintégration de l'agent en disponibilité est subordonnée à une demande de réintégration 3 mois au moins avant la fin de la période de disponibilité en cours sauf si celle-ci n'excède pas 3 mois.

Si l'agent n'a pas fait connaître ses intentions dans les délais, la collectivité peut le radier des cadres après une procédure semblable à celle prévue pour l'abandon de poste.

Toutefois, lorsque la disponibilité est renouvelable à l'issue de la période, la collectivité peut considérer que l'absence de demande de réintégration vaut demande tacite de renouvellement de la disponibilité et il lui appartient d'en informer le fonctionnaire (Réponse ministérielle n°16703, 29 août 1996, JO Sénat).

3) Vérification de l'aptitude physique :

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé ou éventuellement par le comité médical de l'aptitude physique de l'agent.

En cas d'inaptitude physique à exercer ses fonctions, le comité médical peut proposer l'adaptation du poste de travail ou à défaut un reclassement. Si cela n'est pas envisageable et que l'inaptitude n'est pas totale et permanente, l'agent est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique temporaire.

4) Cas particuliers :

- *Le refus de poste par l'agent* : Le fonctionnaire en disponibilité qui sollicite sa réintégration mais qui refuse successivement 3 postes proposés peut être licencié après avis de la CAP.

- *La réintégration anticipée* : L'agent en disponibilité peut solliciter sa réintégration anticipée c'est-à-dire à une date antérieure à celle de l'expiration de la période initialement fixée. Si la collectivité ne peut satisfaire à sa demande, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé

B Réintégration après une disponibilité de droit

1) La disponibilité de courte durée :

Si la durée de la disponibilité n'excède pas 6 mois, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

2) La disponibilité de longue durée :

La situation varie selon qu'il existe ou non un emploi vacant au tableau des effectifs de la collectivité.

- *Existence d'un emploi vacant* : Le fonctionnaire doit, dans ce cas, être réintégré sur son poste s'il est vacant ou dans un autre emploi correspondant à son grade. S'il refuse cet emploi, il est placé en position de disponibilité d'office et perd son droit prioritaire à réintégration. Au cours de cette période, si l'agent refuse 3 postes correspondant à son grade, il est licencié ou admis à la retraite.

En cas d'absence de demande de l'agent, il appartient à l'autorité territoriale de mettre en demeure l'intéressé de reprendre son service dans un délai fixé par elle ou de demander le renouvellement de sa disponibilité en précisant qu'à défaut, il sera radié des cadres (CAA Paris –23 mai 2001 –Mme B.).

- *Absence de poste vacant* : L'intéressé est alors placé en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité et est rémunéré ; cette période doit être mise à profit par la collectivité pour rechercher un reclassement. Durant cette période, tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Le CDG (ou le CNFPT pour les A+) examinent les possibilités de nomination dans un emploi identique dans une autre collectivité. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité. Au terme de cette année de maintien en surnombre, si la réintégration n'a pu s'effectuer, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour certains fonctionnaires de catégorie A supérieure) moyennant le versement au Centre d'une contribution par l'employeur d'origine.

Pour une collectivité affiliée au Centre de Gestion, le montant de la contribution est fixé à 150% de la rémunération et des charges sociales les deux premières années, 100% la 3^{ème} année et 75% au-delà jusqu'à ce que le fonctionnaire soit reclassé.

Après 3 refus d'emplois, l'agent est admis à la retraite ou licencié.

C Réintégration après une disponibilité sous réserve des nécessités de service

1) Réintégration suite à une disponibilité de moins de 3 mois :

Dans ce cas, la réintégration est prévue dès la date d'acceptation de la disponibilité par l'autorité territoriale.

2) Réintégration suite à une disponibilité de moins de 3 ans :

Le fonctionnaire est réintégré à l'une des 3 premières vacances d'emplois dans la collectivité. L'autorité territoriale peut refuser de réintégrer l'agent à 2 reprises mais à la 3^{ème} vacance ou création d'emploi correspondant au grade de l'agent, la réintégration est de droit.

Dans l'intervalle, l'agent est maintenu en disponibilité et a droit aux allocations d'assurance chômage à la charge de l'employeur public.

3) Réintégration suite à une disponibilité de plus de 3 ans :

Aucune disposition législative ni réglementaire n'encadre le pouvoir de l'autorité territoriale en la matière. Mais le juge administratif a introduit la notion de « délai raisonnable » (CE –23 juillet 1993 – Mme R.)

D Réintégration après une disponibilité pour raison de santé

La réintégration est possible au terme des 3 ans de disponibilité ou au cours de la disponibilité. Il n'est en effet pas nécessaire d'attendre la fin de la disponibilité d'office pour prévoir la reprise des fonctions de l'agent. Celle-ci peut intervenir dès lors qu'une amélioration de son état de santé le permet ou qu'une possibilité de reclassement se présente.

Le fonctionnaire qui n'est pas reconnu apte par le médecin agréé ou éventuellement par le comité médical, à une reprise d'activité à l'issue des 3 ans est radié des cadres par admission à la retraite pour invalidité ou licenciement s'il n'a pas de droit à pension.