

LA DISPONIBILITÉ DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

De quoi s'agit-il ?

La disponibilité est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire territorial peut être placé, les autres positions étant l'activité, le détachement et le congé parental (*voir les fiches qui leur sont consacrées*). C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale, **soit d'office**, notamment à l'expiration des congés maladie, **soit à la demande** de l'intéressé. Dans ce dernier cas, elle est soit accordée **de droit**, soit **sous réserve des nécessités de services**.

Qui est concerné ?

Tous les fonctionnaires territoriaux.

Quel est le rôle de la commission administrative paritaire (CAP) ?

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de sa réintégration (*voir plus loin*) peut être licencié après avis de la CAP qui est saisie d'office. Pour toutes les autres décisions individuelles en matière de disponibilité, la CAP peut être saisie, mais seulement à la demande du fonctionnaire.

Qu'est-ce que la disponibilité prononcée d'office ?

Hormis celle prononcée, notamment, à l'expiration d'un détachement dans l'attente d'une réintégration (*voir la fiche « Le détachement du fonctionnaire territorial »*) et celle pour l'exercice des fonctions de membre du Gouvernement ou d'un mandat parlementaire, la disponibilité d'office ne peut être prononcée qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire. (*Voir la fiche « Le reclassement du fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »*)

La disponibilité ne peut excéder 1 an et peut être renouvelée 2 fois (3 fois exceptionnellement) pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Quelles sont les différentes disponibilités prononcées à la demande du fonctionnaire ?

Il convient de distinguer celles accordées de droit de celles accordées sous réserve des nécessités de service.

Les disponibilités accordées de droit

1/ Pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans.

À noter : le temps passé dans cette position est pris en compte dans la limite de 3 ans par enfant de moins de 8 ans, né ou adopté, pour la constitution du droit à pension de retraite.

2/ 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.

3/ Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

La mise en disponibilité, prononcée dans les 3 cas ci-dessus, ne peut excéder 3 ans, mais peut être renouvelée, si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

4/ Pour effectuer un déplacement, sous réserve d'être titulaire d'un agrément, dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément.

À noter : la demande de disponibilité indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins 2 semaines avant le départ, même si le fonctionnaire peut interrompre cette période de disponibilité et reprendre ses fonctions avant la date prévue.

5/ Pour l'exercice d'un mandat d'élu local et pour la durée de ce mandat.

Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

1/ Pour études ou recherches présentant un intérêt général : elle ne peut excéder 3 ans, mais est renouvelable 1 fois pour une durée égale.

2/ Pour convenances personnelles : elle ne peut excéder 5 ans, mais est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la Fonction publique.

3/ Pour créer ou reprendre une entreprise : elle ne peut excéder 2 ans et n'est pas renouvelable.

À noter : la création ou la reprise d'une entreprise n'oblige pas nécessairement le fonctionnaire à se mettre en disponibilité. Il peut en effet, sous certaines conditions, cumuler les activités à ce titre, tout en restant en position d'activité (*voir la fiche « L'interdiction de cumuls d'activités »*).

Quelles sont les conditions de la réintégration ?

En dehors de la disponibilité pour déplacement en vue d'une adoption, à l'issue de laquelle le fonctionnaire est directement réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur, dans tous les autres cas, la réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Sauf dans le cas où la période de disponibilité n'excède pas 3 mois, 3 mois au moins avant son expiration, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine. La réintégration est de droit.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les mêmes conditions que celles prévues en cas de suppression d'emplois. Ainsi, comme le rappelle le Conseil d'État, dans un arrêt n° 421399 du 25 juin 2020, les offres d'emploi doivent être **fermes et précises** et prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité, ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est soit reclassé (*voir la fiche « Le reclassement du fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »*), soit mis en disponibilité d'office, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Les conditions de réintégration varient en fonction du type de disponibilité et de sa durée.

Ainsi, pour :

- Une disponibilité de droit inférieure ou égale à 6 mois, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois d'origine et réaffecté sur son poste d'origine.
- Une disponibilité de droit supérieure à 6 mois et pour une disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS supérieure à 6 mois mais inférieure ou égale à 3 ans, le fonctionnaire est réintégré à la première vacance d'emploi sur un poste correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.
- Une disponibilité sous réserve des nécessités de service inférieure ou égale à 3 ans et pour une disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS supérieure à 3 ans, le fonctionnaire est réintégré sur l'une des 3 premières vacances dans son grade. Dans l'attente d'un emploi vacant, il est maintenu en disponibilité.
- Une disponibilité sous réserve des nécessités de service supérieure à 3 ans, le fonctionnaire est réintégré dans un emploi vacant correspondant à son grade dans un délai raisonnable. Il est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un emploi vacant.

Le Conseil d'État, dans un arrêt n° 380116 du 24 février 2016, affirme qu'un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de sa période de disponibilité sur demande, est maintenu d'office dans cette position, **ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté**. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration, et qui répond aux conditions définies par les dispositions de l'[article 72](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale ci-dessus évoquées.

À noter : dans le cas d'une disponibilité pour l'exercice d'un mandat d'élu local, à l'expiration de son mandat, et même en cas de démission, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle le fonctionnaire a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Dans un arrêt n°401731 du 20 février 2018, le Conseil d'État rappelle en effet que ces règles, issues des articles L.3142-84 et L. 3142-87 du Code du travail, sont applicables aussi aux fonctionnaires.

Quel est l'impact de la disponibilité sur la carrière ?

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, 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 dans le cadre d'emplois.

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 de grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

À noter : l'activité professionnelle s'entend comme toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel. Pour une activité salariée, elle doit correspondre à une quotité de travail minimale de 600 heures par an. Pour une activité indépendante, elle doit avoir procuré 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. Pour la création ou la reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

La conservation des droits à avancement est subordonnée à la transmission, par le fonctionnaire, à son autorité de gestion, des pièces justifiant l'exercice de l'activité professionnelle, dont la liste est fixée par [l'arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale](#). Cette transmission intervient à une date définie par l'autorité territoriale et au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité. À défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à avancement correspondant à la période concernée.

Enfin, il convient de noter que la non-réintégration, à l'issue d'une période de disponibilité, a pour effets la cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Textes en vigueur :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :
[Articles 12 bis](#) et [24](#)

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : [Articles 30](#), [67](#), [72](#), [73](#) et [75-1](#)

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration : [Articles 18](#), [19](#), [20](#), [21](#), [23](#), [24](#), [25](#), [25-1](#), [25-2](#), [25-3](#), [26](#) et [34-1](#)

Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics :
[Article 37-1](#)

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 : [Article 11](#)

Code du travail : [Articles L.3142-84](#) et [L. 3142-87](#)