

LA DISPONIBILITE

Références juridiques

- ▶ *Code général de la fonction publique*
- ▶ *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°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*

La disponibilité est l'une des positions statutaires énumérées à l'article L.511-1 du Code général de la fonction publique.

En application des articles L.514-1 à L.514-8 du Code général de la fonction publique, il s'agit d'une 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. Par dérogation à ce principe, 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. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une disponibilité. Les agents stagiaires ou contractuels peuvent bénéficier de congé sans traitement.

Cette fiche ne traite pas de la disponibilité d'office pour maladie.



SOMMAIRE

A. Les types de disponibilité	3
B. Procédure	5
1. La décision de mise en disponibilité	5
2. La Commission Administrative Paritaire.....	5
3. L'exercice d'une activité professionnelle durant une disponibilité	6
C. La situation de l'agent	7
1. La carrière	7
2. La rémunération	9
3. La retraite.....	9
4. Le régime de sécurité sociale	9
D. Le renouvellement	10
E. La réintégration.....	10
1. Les dispositions communes	10
a. La réintégration anticipée	10
b. La réintégration au terme de la disponibilité	10
c. La réintégration en vue d'une mutation ou d'un détachement	11
d. Le refus de trois postes par l'agent	11
e. L'agent reconnu inapte	12
f. Situation d'un fonctionnaire non intégré (temps de travail inférieur à 17h30)	12
g. Le droit aux allocations chômage.....	12
2. Les modalités de réintégration	13

A. Les types de disponibilité

Type de disponibilité	Motif de la disponibilité	Durée de la disponibilité	Références	Avis préalable de la CAP requis
Disponibilité de droit (accordée de plein droit. Elle ne peut pas être refusée même pour nécessité de service)	pour raisons familiales : - pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, - pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, 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 PACS 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.	3 ans maximum, renouvelables si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies	Article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
	pour exercer un mandat d'élu local	La durée du mandat	Article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
	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 s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles	ne peut excéder 6 semaines par agrément. (Si le fonctionnaire interrompt cette période de disponibilité, il a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue)	Article 34-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
Disponibilité d'office en attente de réintégration	Fonctionnaire qui interrompt son détachement ou sa mise hors cadres, et qu'il ne peut être réintégré faute d'emploi vacant	Jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé	Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
	Fonctionnaires parvenus à l'expiration d'une période de détachement ou de congé parental ou remis à la disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes, ayant refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public, que leur grade leur donne vocation à occuper.	3 ans maximum La période de disponibilité de 3 ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la 3ème proposition d'emploi	Article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
Disponibilité d'office	fonctionnaires exerçant les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen.	Durée du mandat	Article 20-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON

Disponibilité discrétionnaire (accordée sous réserve des nécessités de service)	pour études ou recherches présentant un intérêt général	3 ans maximum, renouvelables une fois pour une durée égale		Article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
	pour convenances personnelles	5 ans, renouvelables 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.	Le cumul de ces 2 disponibilités ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la 1 ^{ère} période de disponibilité	Article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
	pour créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du Code du travail	2 ans maximum		Article 23 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	NON
Maintien en disponibilité (suite à une disponibilité sur demande)	Le fonctionnaire mis en disponibilité sur demande et qui a formulé avant l'expiration ou au terme de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.	Jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé		Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986	OUI (à la demande de l'agent)

Les dispositions relatives **aux disponibilités pour convenances personnelles** concernent les mises en disponibilité et les renouvellements de disponibilité **présentés à compter du 29 mars 2019**. Les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des 5 ans de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

B. Procédure

1. La décision de mise en disponibilité

Pour pouvoir prétendre à une disponibilité, le fonctionnaire doit faire une **demande écrite** en précisant le type de disponibilité, sa durée et la date à laquelle il souhaite débiter sa mise en disponibilité.

La disponibilité est ensuite **prononcée par décision de l'autorité territoriale**. Une administration ne peut s'opposer à la demande de disponibilité d'un agent, sauf en raison de nécessités du service ou d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) ou si les conditions pour l'obtenir ne sont pas remplies.

La décision indiquera la forme de la disponibilité, la date d'effet et de fin, le cas échéant le délai dans lequel l'agent doit faire part de son souhait de renouvellement et de réintégration.

Hormis dans les cas de mise en disponibilité de droit, l'administration peut exiger que l'agent respecte un **délai maximal de préavis de 3 mois**. Son silence gardé pendant 2 mois, à compter de la réception de la demande de l'agent, vaut acceptation de la demande

- *Article L.511-3 du CGFP*

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à **temps non complet** dans plusieurs collectivités, la décision est prise conjointement par les différentes autorités territoriales concernées.

- *Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*

Un agent placé **en congé maladie** à une date antérieure à sa mise en disponibilité a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration du congé maladie, avant son placement en disponibilité.

- *CE du 24 janvier 1992, requête n°90516*

L'autorité territoriale peut 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 dans cette position.

- *Article 25 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

2. La Commission Administrative Paritaire

A compter du 1er janvier 2020, l'autorité territoriale n'est plus dans l'obligation de saisir la CAP, avant toute demande de disponibilité.

- *Articles 32 et 40 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires*

Néanmoins, la CAP peut être saisi, **à la demande du fonctionnaire intéressé**, pour examiner des décisions individuelles relevant des articles L.514-1 à L.514-8 du Code général de la fonction publique (refus d'une demande de disponibilité, refus de réintégration, maintien en disponibilité)

- *Article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics*

3. L'exercice d'une activité professionnelle durant une disponibilité

Un agent peut exercer une activité professionnelle durant sa disponibilité, cependant il se doit de respecter les règles de déontologie.

Le fonctionnaire cessant temporairement ses fonctions **saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique** dont il relève afin d'apprécier la **compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale** avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. Il est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.

Tout changement d'activité pendant un délai de **trois ans à compter de la cessation de fonctions** est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des 3 années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le **référént déontologue**. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP.

Néanmoins, lorsque la demande émane d'un agent occupant un **emploi soumis à l'obligation préalable d'une déclaration d'intérêts et/ou d'une déclaration de situation patrimoniale**, l'autorité territoriale saisit obligatoirement la HATVP dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué.

- Article L 124-4 du CGFP
- Articles 18 et 19 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

La commission de déontologie a considéré qu'un fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant peut exercer une activité professionnelle, dès lors qu'il s'agit d'une activité compatible avec les obligations liées à l'éducation de l'enfant. Ainsi, l'exercice de la profession d'assistante maternelle est envisageable en revanche, l'exercice d'une activité rémunérée pendant les heures de travail scolaire n'est possible que lorsque la disponibilité a été accordée pour élever un enfant en âge scolaire.

- TA de Versailles du 23 septembre 1970
- Avis n°T.2009-226 du 9 avril 2009

Un fonctionnaire peut exercer une activité publique en qualité d'agent contractuel, sauf dans sa collectivité d'origine. Un agent ne peut pas avoir 2 statuts au sein de la même collectivité (titulaire et contractuel).

- Question écrite n° 12413 du 19/08/2010 de M. Didier Guillaume

C. La situation de l'agent

1. La carrière

Un agent en disponibilité ne peut pas s'inscrire aux **concours internes** de la fonction publique territoriale. Cependant, un agent en disponibilité peut être inscrit sur liste d'aptitude au titre de la **promotion interne**, s'il remplit les conditions fixées par le statut particulier. L'inscription sur la liste d'aptitude n'est pas subordonnée à la nécessité d'être en position d'activité.

- Article L 325-3 du CGFP
- QE 41502 JO AN du 21.04.2009

Le fonctionnaire en disponibilité conserve ses droits aux congés acquis au titre du **compte épargne temps** sans pouvoir les utiliser.

- Article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

Un fonctionnaire placé en position de disponibilité **cesse de bénéficier de ses droits à avancement**. Il conserve ses droits acquis avant la disponibilité mais n'en acquiert pas de nouveaux. Cependant, il existe des **dérogations à ce principe**, selon le type de disponibilité.

▪ Dérogation au titre de l'expérience professionnelle

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il **exerce une activité professionnelle**, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

- Article L 514-2 du CGFP

Cette disposition concerne les agents placés en disponibilité pour les motifs suivants :

- disponibilité pour convenances personnelles,
- disponibilité pour études et recherches,
- disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise,
- disponibilité pour donner des soins,
- disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire d'un PACS,

L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée (publique et privé) ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- Pour une activité salariée : 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 R. 351-9 du Code de la sécurité sociale,
- Pour la création ou la reprise d'entreprise (intervenant au titre de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise) : aucune condition de revenu n'est exigée.

- Article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

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

Exemple : pour une disponibilité de 6 mois, la quotité de travail minimale est de 300h pour une activité salariée.

À noter : la conservation des droits à avancement durant la disponibilité est **égale à la durée de l'expérience professionnelle exercée durant la période de disponibilité.**

Exemple : pour une disponibilité d'un an, un agent justifiant de 6 mois d'activité à temps complet, soit plus de 600h sur la période, conservera ses droits à avancement à raison de 6 mois.

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est **subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire** concerné, à son autorité de gestion, des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

➤ *Article 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.*

La liste des pièces justificatives est fixée par [l'arrêté du 19 juin 2019](#), à savoir :

- pour une activité salariée : une copie du ou des bulletin(s) de salaire ainsi que du ou des contrat(s) permettant de justifier de l'activité,
- pour une activité indépendante :
 - a) un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF,
 - b) une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions de l'activité indépendante développées ci-dessus,
- pour la création ou la reprise d'entreprise (intervenant au titre de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise) : justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF,

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

Ces nouvelles dispositions concernent uniquement les disponibilités ou renouvellements de disponibilité prenant effet **à compter du 7 septembre 2018.**

▪ **Dérogation au titre de la parentalité**

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite d'une durée de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

➤ *Article L.514-2 du CGFP*

Cependant, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

➤ *Article L.515-9 du CGFP*

Ces nouvelles dispositions concernent les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant **courues à compter du 7 août 2019.** Par conséquent, elles concernent les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant en cours à cette date.

- Les modalités d'avancement durant la disponibilité

A défaut de précisions réglementaires concernant les modalités d'avancement d'échelon durant la disponibilité, il est possible :

- de prendre un arrêté d'avancement d'échelon au cours de la disponibilité, en tenant compte de la conservation des droits à avancement acquis, au vu des pièces justificatives transmises par l'agent chaque année, (*modalité préconisée par la DGAFP – « 7 fiches pour expliquer la réforme du régime de la disponibilité »*)
- de tenir compte de la conservation des droits à avancement lors de la **réintégration de l'agent** et en reconstituant sa carrière (avancement d'échelon, réformes ...).

Par ailleurs, l'autorité territoriale peut prononcer un avancement de grade pour un agent en disponibilité, ce dernier n'étant pas conditionné à la réintégration de l'agent mais uniquement à l'existence d'un poste vacant au tableau des effectifs.

2. La rémunération

Un fonctionnaire en disponibilité ne perçoit **aucune rémunération** de son administration.

3. La retraite

Un fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à la retraite.

➤ *Article L.514-1 du CGFP*

Cependant, le temps passé en disponibilité de droit pour élever un enfant entre en compte dans la constitution du droit à pension de retraite, dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004.

➤ *Article 11 du 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*

4. Le régime de sécurité sociale

Un fonctionnaire en position de disponibilité perd sa qualité d'assuré. Cependant, s'il n'exerce pas de nouvelle activité professionnelle et qu'il ne peut prétendre à la qualité d'ayant droit d'un régime de sécurité sociale, il bénéficie d'un **maintien de ses droits aux prestations en nature et en espèces** pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès, pendant 12 mois.

En ce qui concerne les agents précédemment affiliés à la CNRACL, c'est alors le régime spécial de la sécurité sociale des fonctionnaires qui reste responsable de ces prestations. Ces prestations sont à la charge des collectivités.

En cas de maintien de droits, l'agent peut percevoir des indemnités journalières dès lors que l'incapacité ou la grossesse s'est déclarée au cours des 12 mois.

L'agent demeure tout de même en position de disponibilité.

➤ *Article L161-8 du Code de la sécurité sociale, article R161-3 du Code de la sécurité sociale*

➤ *Article 4 du 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*

D. Le renouvellement

Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas 3 mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le **renouvellement de la disponibilité 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité**.

➤ *Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

L'autorité territoriale est en droit de refuser un renouvellement de disponibilité pour nécessité de service.

Un agent peut demander à bénéficier d'un autre type de disponibilité, sous réserve de remplir les conditions requises pour y prétendre, et l'autorité territoriale ne peut s'y opposer pour le seul motif qu'il s'agit d'un autre type de disponibilité.

E. La réintégration

1. Les dispositions communes

a. La réintégration anticipée

L'agent peut solliciter une réintégration anticipée. Cependant, si aucun emploi n'est vacant au tableau des effectifs, l'agent est maintenu en disponibilité (après avis de la CAP, à la demande de l'agent) jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé ou jusqu'au terme normal de la disponibilité. La situation de l'agent sera réappréciée à cette date selon les conditions applicables à l'objet et la durée de la disponibilité octroyée (disponibilité inférieure ou égale à trois ans ou supérieure à trois ans).

➤ *Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

b. La réintégration au terme de la disponibilité

Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas 3 mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de réintégrer son cadre d'emplois d'origine **3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité**.

➤ *Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

Si un agent ne fait pas part de sa décision de réintégration dans le délai des 3 mois, sa demande de réintégration ne peut pas lui être refusée par l'administration pour ce seul motif.

➤ *CAA de Lyon, du 17 mai 1999, requête n°96LY00532,*

En cas d'absence de demande de réintégration ou de renouvellement de disponibilité dans le délai de 3 mois, la collectivité peut :

- engager une procédure de radiation des cadres, semblable à celle prévue pour l'abandon de poste. Pour cela, elle se doit de mettre en demeure l'agent de reprendre son service à une date fixée par elle ou demander le renouvellement de sa disponibilité en précisant qu'à défaut l'agent sera radié des cadres.
- considérer que l'absence de demande de réintégration vaut demande tacite de renouvellement de disponibilité, lorsque la disponibilité est renouvelable à l'issue de la période. Il convient alors d'en informer l'intéressé.

➤ *QE AN n°30865 du 18/05/2004*

➤ *QE Sénat n°16703 du 29/08/1996*

Lorsqu'en application des articles L 321-1 et L 321-3 du CGFP l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

➤ Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

À noter : Avant l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, une condition d'aptitude générale s'imposait aux fonctionnaires. A présent, il s'agit de conditions de santé particulières prévues par les statuts particuliers, notamment pour le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels. L'objectif de cette modification est la mise en cohérence des conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics.

Ainsi, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumise à une évaluation préalable de l'aptitude physique particulière par le médecin agréé, aucune visite médicale n'est requise avant la réintégration suite à disponibilité.

c. La réintégration en vue d'une mutation ou d'un détachement

En cas de recrutement par voie de mutation, **la réintégration de l'agent a lieu directement dans la nouvelle collectivité après information auprès de la collectivité d'origine**. En effet, la réintégration pour ordre, à savoir la réintégration d'un agent alors qu'il n'y a pas de poste vacant au tableau des effectifs, est illégale.

À noter : il appartient à la collectivité d'origine de communiquer à la collectivité d'accueil de l'agent la situation de ce dernier à la date de réintégration, en tenant compte, le cas échéant, de la conservation de ses droits à avancement durant sa disponibilité.

En cas de recrutement par voie de détachement, c'est à la collectivité d'origine de placer l'agent en position de détachement. Il convient donc de procéder, au préalable, à la réintégration de l'agent.

➤ QF Sénat n°07522 du 05/04/1990

d. Le refus de trois postes par l'agent

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, peut être licencié après avis de la CAP, sous réserve que les postes proposés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois, à savoir :

- Fonctionnaires de catégorie C : les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe,
- Fonctionnaires de catégories B et C (exerçant ses fonctions en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon) : dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé,
- Fonctionnaires de catégorie B (hors Outre-Mer) et A : à défaut de précisions, sur l'ensemble du territoire.

➤ Articles L 514-8, L 542-18 et L 561-1 du CGFP

e. L'agent reconnu inapte

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date en cas de demande de réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est soit :

- reclassé,
- mis en disponibilité d'office dans les mêmes conditions que la disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés maladie et sous certaines conditions. Dans l'attente de l'avis de l'instance médicale, l'intéressé est maintenu en disponibilité,
- admis à la retraite, en cas d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions,
- licencié, en cas d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions mais n'ouvrant pas de droit à pension.

➤ Article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

f. Situation d'un fonctionnaire non intégré (temps de travail inférieur à 17h30)

Lorsqu'à l'expiration de sa période de disponibilité, un fonctionnaire non intégré (temps non complet moins de 17h30) ne peut être réintégré dans son emploi d'origine et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est licencié. Il perçoit l'indemnité calculée dans les mêmes conditions que celle versée en cas de suppression d'emploi.

➤ Article 33-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

g. Le droit aux allocations chômage

Lorsqu'un agent est maintenu en disponibilité, suite à sa demande de réintégration, faute de poste vacant, il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi. Par conséquent, il peut prétendre aux allocations chômage.

Toutefois, les agents qui n'ont pas sollicité leur réintégration dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande. **Ce délai est de 3 mois.**

Exemple : un agent sollicitant sa réintégration au 1^{er} mars, puis une date d'effet au 1^{er} avril, sera considéré comme involontairement privé d'emploi à compter du 1^{er} juin.

Un agent qui refuse sa réintégration sur un emploi correspondant à son grade cesse de percevoir l'allocation de retour à l'emploi.

➤ Articles 2 et 6 du 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

2. Les modalités de réintégration

Types de disponibilité	Durée de la disponibilité		
La disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS Articles L514-4 et L 514-6 du CGFP	<u>Moins de 6 mois</u> Réintégration obligatoire dans <u>l'emploi occupé antérieurement.</u> ➤ Article L 513-23 du CGFP	<u>Supérieure à 6 mois et n'excédant pas 3 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant au grade de l'agent. Dans l'attente, l'agent est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité. Pendant cette période, avec l'appui du CDG ou du CNFPT (Cat A+), il est étudié la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique. Au terme de cette année en surnombre, si la réintégration n'est toujours pas intervenue, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG ou le CNFPT (cat A+). ➤ Articles L 513-24 et L 513 -26 du CGFP	<u>Supérieure à 3 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> Réintégration sur <u>l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent</u> dans la collectivité. Si la réintégration n'a pu avoir lieu sur l'une des 2 premières vacances de poste, elle se fait de plein droit à la 3 ^{ème} vacance. Le refus de réintégration sur les 2 premières vacances doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service. ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 Dans l'attente d'un poste vacant, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ Article L 514-6 du CGFP
	<u>Moins de 6 mois</u> Réintégration obligatoire dans <u>l'emploi occupé antérieurement.</u> ➤ Article L 513-23 du CGFP	<u>Supérieure à 6 mois</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant au grade de l'agent. Dans l'attente, l'agent est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité. Pendant cette période, avec l'appui du CDG ou du CNFPT (cat A+), il est étudié la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique. Au terme de cette année en surnombre, si la réintégration n'est toujours pas intervenue, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG ou le CNFPT (cat A+). ➤ Articles L 513-24 et L 513 -26 du CGFP	
La disponibilité pour élever un enfant ou pour donner des soins Articles L514-4 et L 514-6 du CGFP			

Types de disponibilité	Durée de la disponibilité	
La disponibilité discrétionnaire (sur demande)	<u>N'excédant pas 3 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> Réintégration sur <u>l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent</u> dans la collectivité. Si la réintégration n'a pu avoir lieu sur l'une des 2 premières vacances de poste, elle se fait de plein droit à la 3^{ème} vacance. Le refus de réintégration sur les 2 premières vacances doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service. ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ Article L 514-7 du CGFP	<u>Supérieure à 3 ans</u> <u>dans la limite de 10 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> En l'absence de dispositions législative et réglementaire, la jurisprudence précise que l'agent soit réintégré dans un délai raisonnable. Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ CE du 7 janvier 1997, requête n°143278, ➤ CE du 17 novembre 1999, requête n°188818,
La disponibilité pour exercer un mandat d'élu local	Le Code du travail (articles L.3142-83 à L.3142-87) prévoit des conditions de réintégration particulières pour les agents ayant cessé leur activité professionnelle pour l'exercice d'un des mandats suivants : - maire et adjoints au maire (article L.2123-9 du CGCT) - présidents et vice-présidents de conseil départemental, (article L.3123-7 du CGCT) - présidents et les vice-présidents de conseil régional, (article L.4135-7 du CGCT) - membres du conseil d'une communauté de communes, (article L.5214-8 du CGCT) - membres du conseil d'une communauté urbaine, (article L.5215-16 du CGCT) - membres du conseil d'une communauté d'agglomération, (article L.5216-4 du CGCT) - membres du conseil d'une métropole, (article L.5217-7 du CGCT) A l'expiration de son mandat, l'agent retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les agents de sa catégorie durant l'exercice de son mandat. Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.	
	Dispositions de droit commun lorsque le mandat ne relève pas de ceux précédemment cités (Exemple : conseiller municipal)	
	<u>N'excédant pas 3 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> Réintégration sur <u>l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent</u> dans la collectivité. Si la réintégration n'a pu avoir lieu sur l'une des 2 premières vacances de poste, elle se fait de plein droit à la 3^{ème} vacance. Le refus de réintégration sur les 2 premières vacances doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service. ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ Article L 514-7 du CGFP	<u>Supérieure à 3 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i> En l'absence de dispositions législative et réglementaire, la jurisprudence précise que l'agent soit réintégré dans un délai raisonnable. Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ CE du 7 janvier 1997, requête n°143278, ➤ CE du 17 novembre 1999, requête n°188818,

La disponibilité d'office pour exercer des fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée Nationale, du Sénat ou du Parlement Européen	Le Code du travail (articles L.3142-83 à L.3142-87) prévoit des conditions de réintégration particulières pour les agents ayant cessé leur activité professionnelle pour l'exercice des mandats suivants : - Membre de l'Assemblée nationale - Membre du Sénat A l'expiration de son mandat, l'agent retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les agents de sa catégorie durant l'exercice de son mandat. Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.	
	Dispositions de droit commun lorsque le mandat ne relève pas de ceux précédemment cités	
	N'excédant pas 3ans <i>(en l'absence de poste vacant)</i> Réintégration sur <u>l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent</u> dans la collectivité. Si la réintégration n'a pu avoir lieu sur l'une des 2 premières vacances de poste, elle se fait de plein droit à la 3^{ème} vacance. Le refus de réintégration sur les 2 premières vacances doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service. ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ Article L 514-7 du CGFP	Supérieure à 3 ans <i>(en l'absence de poste vacant)</i> En l'absence de dispositions législative et réglementaire, la jurisprudence précise que l'agent soit réintégré dans un délai raisonnable. Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité et peut prétendre aux allocations chômage, à la charge de l'employeur, sous réserve de remplir les conditions. L'agent peut saisir la CAP. ➤ CE du 7 janvier 1997, requête n°143278, ➤ CE du 17 novembre 1999, requête n°188818,