

LA DISPONIBILITE

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'emplois.

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
1. Les disponibilités de droit	3
2. Les disponibilités sur demande	3
B. Procédure	4
1. La décision de mise en disponibilité	4
2. L'exercice d'une activité professionnelle durant une disponibilité.....	4
C. La situation de l'agent	5
1. La carrière	5
2. La rémunération	7
3. La retraite	7
4. Le régime de sécurité sociale	8
D. Le renouvellement	8
E. La réintégration	8
1. Les dispositions communes.....	8
a. La réintégration anticipée	8
b. La réintégration au terme de la disponibilité	8
c. La réintégration en vue d'une mutation ou d'un détachement	9
d. Le refus de trois postes par l'agent	10
e. L'agent reconnu inapte	10
f. Situation d'un fonctionnaire non intégré (temps de travail inférieur à 17h30).....	10
g. Le droit aux allocations chômage	10
2. Les modalités de réintégration.....	11

A. Les types de disponibilité

1. Les disponibilités de droit

Motif de la disponibilité Disponibilités accordées de droit - l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire si les conditions sont remplies.	Durée de la disponibilité
<ul style="list-style-type: none"> - 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 pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne - Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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
Pour exercer un mandat d'élu local, Membre du Gouvernement, membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen (<i>disponibilité d'office</i>)	La durée du mandat
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 – sous réserve d'être 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)

➤ Articles 20-1, 24 et 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

2. Les disponibilités sur demande

Motif de la disponibilité Disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service	Durée de la disponibilité	
Pour études ou recherches présentant un intérêt général	3 ans maximum, renouvelables une fois pour une durée égale	
Pour convenances personnelles	5 ans, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière (1)	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
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	

(1) Le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 supprime l'obligation de réintégration dans la fonction publique pour une durée de 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de 5 ans. Ces nouvelles dispositions concernent les mises en disponibilité pour convenances personnelles et les renouvellements de telles disponibilités **prenant effet à compter du 7 décembre 2025.**

➤ Articles 21 et 23 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

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 d'incompatibilité 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

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

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

Si le fonctionnaire en disponibilité envisage d'exercer une activité professionnelle, il devra saisir **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 3 années précédant le début de cette activité. Est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.

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.

Tout changement d'activité pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de fonctions est porté, par l'agent intéressé et avant le début de cette nouvelle activité, à la connaissance de l'autorité hiérarchique dont il relevait.

➤ *Articles L 124-4, R 124-28 et R 124-30 du CGFP*

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, Dame BEAU*
➤ *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*

Le placement en disponibilité sur demande de l'agent, **n'ouvre pas droit à indemnisation des congés annuels non pris**. Effectivement, un tel placement ne constitue pas une fin de relation de travail, en ce que le titulaire a toujours le même employeur et bénéficie d'un droit à réintégration chez ce dernier.

➤ *CAA de Douai 20DA01111 du 25.11.2021*

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 (**privé UNIQUEMENT**) 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
- TA de Lyon, 25 octobre 2024, n°2300045

Suite à la décision du juge administratif du TA de Lyon le 25 octobre 2024 susmentionné, et sous réserve d'une interprétation contraire du juge administratif, les services de droit public ne peuvent pas être repris au titre de la conservation des droits à avancement.

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 bénéficie au fonctionnaire **lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine**. Elle est subordonnée à la transmission par l'intéressé à son autorité de gestion des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle*.

***Les périodes des disponibilités en cours au 7 décembre 2025 qui ont déjà bénéficié aux agents en matière de droits à l'avancement ne peuvent être prises en compte au titre de ces nouvelles dispositions.**

Les pièces justificatives doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

- Article 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- Article 5 de l'arrêté du 20 avril 2026

La liste des pièces justificatives est fixée par [l'arrêté du 20 avril 2026](#), 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) Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises
 - 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 au registre national des entreprises,

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. Le coût de la traduction est à la charge de l'agent.

➤ Article 4 de l'arrêté du 20 avril 2026

▪ 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

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

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 et R161-3 du Code de la sécurité sociale
- Article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960

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

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 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

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

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

À noter : Avant l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, une condition d'aptitude générale s'imposait aux fonctionnaires. À 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 soumis 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.

➤ QE 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

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

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

2. Les modalités de réintégration

Types de disponibilité	Durée de la disponibilité	
<p>La disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS</p> <p>Articles L514-4 et L 514-6 du CGFP</p>	<p><u>Moins de 6 mois</u></p> <p>Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement.</p> <p>➤ Article L 513-23 du CGFP</p>	<p><u>Supérieure à 6 mois et n'excédant pas 3 ans</u> (en l'absence de poste vacant)</p> <p>Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant au grade de l'agent.</p> <p>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.</p> <p>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+).</p> <p>➤ Articles L 513-24 et L 513 -26 du CGFP</p>
<p>La disponibilité pour élever un enfant ou pour donner des soins</p> <p>Articles L514-4 et L 514-6 du CGFP</p>	<p><u>Moins de 6 mois</u></p> <p>Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement.</p> <p>➤ Article L 513-23 du CGFP</p>	<p><u>Supérieure à 6 mois</u> (en l'absence de poste vacant)</p> <p>Réintégration à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant au grade de l'agent.</p> <p>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.</p> <p>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+).</p> <p>➤ Articles L 513-24 et L 513 -26 du CGFP</p>

Types de disponibilité	Durée de la disponibilité	
<p>La disponibilité discrétionnaire (sur demande)</p>	<p style="text-align: center;">N'excédant pas 3 ans <i>(en l'absence de poste vacant)</i></p> <p>Réintégration sur l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent dans la collectivité.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Article L 514-7 du CGFP 	<p style="text-align: center;">Supérieure à 3 ans dans la limite de 10 ans <i>(en l'absence de poste vacant)</i></p> <p>En l'absence de dispositions législative et réglementaire, la jurisprudence précise que l'agent soit réintégré dans un délai raisonnable.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CE du 7 janvier 1997, requête n°143278, ➤ CE du 17 novembre 1999, requête n°188818,
<p>La disponibilité pour exercer un mandat d'élu local</p>	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <p>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.</p> <p style="text-align: center;">Dispositions de droit commun lorsque le mandat ne relève pas de ceux précédemment cités (Exemple : conseiller municipal)</p> <p style="text-align: center;">N'excédant pas 3 ans <i>(en l'absence de poste vacant)</i></p> <p>Réintégration sur l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent dans la collectivité.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Article L 514-7 du CGFP 	<p style="text-align: center;">Supérieure à 3 ans <i>(en l'absence de poste vacant)</i></p> <p>En l'absence de dispositions législative et réglementaire, la jurisprudence précise que l'agent soit réintégré dans un délai raisonnable.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CE du 7 janvier 1997, requête n°143278, ➤ CE du 17 novembre 1999, requête n°188818,

	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membre de l'Assemblée nationale - Membre du Sénat <p>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.</p>	
<p>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</p>	<p>Dispositions de droit commun lorsque le mandat ne relève pas de ceux précédemment cités</p>	
	<p style="text-align: center;"><u>N'excédant pas 3ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i></p> <p>Réintégration sur <u>l'une des 3 premières vacances du grade de l'agent</u> dans la collectivité.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CE du 4 janvier 1985, requête n°50929 ➤ CE du 25 octobre 2006, requête n°283174 <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Article L 514-7 du CGFP 	<p style="text-align: center;"><u>Supérieure à 3 ans</u> <i>(en l'absence de poste vacant)</i></p> <p>En l'absence de dispositions législative et réglementaire, la jurisprudence précise que l'agent soit réintégré dans un délai raisonnable.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ CE du 7 janvier 1997, requête n°143278, ➤ CE du 17 novembre 1999, requête n°188818,