

**LES NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES A
LA DISPONIBILITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
(hors cas de disponibilité d'office pour motif médical)**

Références :

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [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, (version consolidée au 29 mars 2019)
- [Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017](#) relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique
- [Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019](#) modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique (J.O. du 28 mars 2019)

Le décret du 27 mars 2019 est venu modifier le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux « positions administratives » dans la fonction publique territoriale, afin de mettre en œuvre le maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité, et de modifier le régime de disponibilité pour convenances personnelles.

La disponibilité est l'une des quatre positions statutaires énumérées par l'article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (avec l'activité, le détachement et le congé parental).

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à la rémunération, ainsi qu'à la retraite. Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet.

Pour leur part, les stagiaires et les contractuels peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les régimes sont proches des différents types de disponibilité.



1 – LES DIFFERENTS TYPES DE DISPONIBILITE :

Il existe deux types de disponibilité :

- La disponibilité accordée de plein droit qui ne peut être refusée même pour des motifs liés à l'intérêt du service,
- La disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service qui doit faire l'objet d'un avis préalable de la commission administrative paritaire.

Par ailleurs, le fonctionnaire peut aussi être placé en disponibilité dans l'attente d'une réintégration **après avis de la commission administrative paritaire.**

TYPE	DEMARCHE PREALABLE OBLIGATOIRE	OBJET DE LA DISPONIBILITE	TEXTE DE REFERENCE	DUREE DE LA DISPONIBILITE
DISPONIBILITE ACCORDEE DE DROIT SUR DEMANDE	NON	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	Art. 24 - 1° du décret 86-68	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
		Elever un enfant âgé de moins de 8 ans	Art. 24 - 1° du décret 86-68	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
		Pour se rendre dans un département d'outremer, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire d'un agrément	Art. 34-1 du décret 86-68	6 semaines par agrément ; le fonctionnaire qui interrompt cette période a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue
		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	Art. 24 - 2° du décret 86-68	3 ans au maximum renouvelables sans limitation tant que les conditions sont remplies
		Les fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local bénéficient à leur demande d'une mise en disponibilité de plein droit	Art. 24 du décret 86-68 - 5ème alinéa	Durée du mandat

DISPONIBILITE ACCORDEE SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE	OUI : avis de la Commission Administrative Paritaire	Etudes ou recherches présentant un intérêt général	Art. 21 du décret 86-68 a)	3 ans renouvelables une fois pour une durée égale
		Convenances personnelles	Art. 21 du décret 86-68 b)	5 ans au maximum renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, sous réserve au terme d'une période de cinq ans de disponibilité d'avoir accompli, après réintégration, au moins 18 mois des services effectifs continus dans la FP
		Créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail	Art. 23 du décret 86-68	2 ans au maximum

DISPONIBILITE DANS L'ATTENTE D'UNE REINTEGRATION	OUI : avis de la Commission Administrative Paritaire	Les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement, de mise hors cadres, de congé parental 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 sont placés d'office en disponibilité	Art. 20 du décret 86-68	3 ans au maximum Cette période de disponibilité est prorogée de plein droit jusqu'à la présentation de la 3ème proposition d'emploi
		Les fonctionnaires qui ont refusé un poste après une disponibilité de droit pour raisons familiales ou une disponibilité d'office pour raison de santé (disponibilité d'office)	Articles 67 – 2ème alinéa et 72 de la loi 84-53	Jusqu'à sa réintégration
		Le fonctionnaire, placé en détachement ou en position hors cadre, et qui demande à réintégrer son administration avant le terme du détachement ou de sa position hors cadres (placement en disponibilité faute d'emploi vacant)	Art. 10 et 17 du décret 86-68	Jusqu'à sa réintégration ou, à défaut jusqu'à la fin prévue du détachement ou de la position hors cadres

S'agissant du régime de la disponibilité pour convenances personnelles, le décret n° 2019-234 est venu apporter les modifications suivantes :

- la durée maximum de chaque période est portée de 3 à **5 ans** dans la limite d'une durée totale, pour l'ensemble de la carrière, qui reste égale à 10 ans ;
- l'octroi d'une nouvelle période de disponibilité est subordonné à l'accomplissement au plus tard **au terme d'une période de 5 ans de disponibilité d'au moins de 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique**. Pour pouvoir être satisfaite, cette condition nécessite donc la réintégration de l'agent.

De plus, le cumul de la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.



Les dispositions relatives à la modification du régime de la disponibilité pour convenances personnelles sont uniquement applicables aux demandes de mise en disponibilité ou de renouvellement de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019.

Ainsi, les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

Exemple : un agent est placé en position de disponibilité pour convenances personnelles pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 2019, renouvelée d'année en année. Cette 1ère période, du 1er janvier au 31 décembre 2019, ne rentrera pas dans le calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique. L'agent devra donc demander sa réintégration au plus tard le 1er janvier 2025. En revanche, pour un agent placé en position de disponibilité pour une durée d'un an à compter du 1er avril 2019, cette période sera bien incluse dans le calcul des 5 ans, l'agent devra donc demander sa réintégration au plus tard le 1er avril 2024 avant de solliciter un nouveau renouvellement de sa disponibilité.

2 – LA PROCEDURE DE DEMANDE DE DISPONIBILITE :

La demande est effectuée par écrit en recommandé avec accusé de réception, accompagnée des justificatifs nécessaires, le cas échéant. La demande de renouvellement doit être présentée trois mois avant son terme en recommandé avec accusé de réception.

☞ **A noter** : Aucun délai n'est requis concernant les disponibilités de droit.

A compter de la demande, le silence de l'employeur vaut acceptation à l'issue d'un délai de 2 mois.

L'agent, s'il remplit les conditions, peut demander des disponibilités successives pour des motifs différents.

3 – LA DECISION DE PLACEMENT EN DISPONIBILITE :

La décision de l'autorité territoriale intervient après l'avis de la commission administrative paritaire lorsque sa saisine est obligatoire et avis de la commission de déontologie, le cas échéant, si l'agent envisage d'exercer une activité privée sur cette période.

La disponibilité peut être refusée pour des motifs liés à l'intérêt du service, sauf lorsqu'elle est accordée de plein droit (voir supra tableau). La décision de refus doit être motivée.

L'arrêté plaçant l'agent en disponibilité précise la date de mise en disponibilité, la durée de la disponibilité, le délai dans lequel il doit demander son renouvellement ou sa réintégration, ainsi que les modalités de conservation de son droit à l'avancement d'échelon et de grade, et la date laquelle il doit présenter les justificatifs requis à cet effet, à son autorité territoriale.

4 – LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITE :

Pendant la disponibilité, l'agent perd ses droits à rémunération, formation et congés annuels, ainsi que la possibilité de se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel.

L'agent cesse également de bénéficier de ses droits à la retraite durant cette période qui ne sera, donc, pas prise en compte pour la constitution de ses droits.

Exception : la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans, né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, est prise en compte dans la constitution du droit à pension de retraite, dans la limite de 3 ans par enfant.

L'agent bénéficie d'un maintien de droits à la protection sociale pendant 12 mois.

En matière de droit à l'avancement, le décret du 27 mars 2019 a créé les articles 25-1 et 25-2 au sein du décret n° 86-68 précité. Ceux-ci visent à permettre la conservation, sous conditions, des droits à avancement d'échelon et de grade aux agents ayant exercé une activité professionnelle durant une période de disponibilité pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général
- convenances personnelles
- créer ou reprendre une entreprise
- élever un enfant âgé de moins de huit ans
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant
- suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité

Cette conservation d'ancienneté, limitée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière, est subordonnée à l'exercice de certaines activités au cours de la disponibilité, ainsi qu'à la **transmission annuelle par l'agent**, à une date définie par l'autorité territoriale ou au plus tard au 1^{er} janvier de

chaque année suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité par l'agent, de pièces justificatives.

L'activité professionnelle permettant la conservation des droits à avancement d'échelon et de grade recouvre toute activité lucrative, publique ou privée, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou temps partiel et qui :

- Pour une activité salariée correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures annuelles ;
- 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 quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de sécurité sociale (soit au moins 600 fois le SMIC horaire).

Lors d'une création ou d'une reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue article 23 du décret n° 86-68 précité, aucune condition de revenu n'est exigée.



Les dispositions relatives à la conservation de l'ancienneté sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

Ainsi, un agent déjà placé en disponibilité à cette date ne pourra prétendre à la conservation de ses droits à l'avancement qu'à compter de la date de son éventuel renouvellement 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 aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position.

5 – LE ROLE DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE EN CAS D'ACTIVITE PRIVEE AU COURS DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE :

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité doit respecter les règles prévues par l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017. Il doit ainsi en informer par écrit l'autorité territoriale, dans les trois mois qui précèdent l'exercice de l'activité envisagée. Cette dernière saisit pour avis la commission de déontologie. En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

La saisine préalable de la commission de déontologie présente un caractère obligatoire.

La commission apprécie si, par sa nature ou ses conditions d'exercice, l'activité envisagée, eu égard aux fonctions exercées par l'agent au cours des trois années précédant le début de l'activité projetée:

- risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service,
- méconnaît un principe déontologique mentionné à l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983,
- place l'intéressé en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts (art. 432-13 du code pénal).

La commission rend un avis, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

Les dossiers sont à adresser à la commission de déontologie par l'autorité territoriale, sous forme dématérialisée grâce au lien ci-après, dans les 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été informée du projet de l'agent :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/formulaires/ecrire-a-la-commission-de-deontologie>

L'agent peut saisir directement par écrit la commission, trois mois au moins avant la date à laquelle il souhaite exercer les fonctions pour lesquelles un avis est sollicité :

6 – LA FIN DE LA DISPONIBILITE :

La jurisprudence consacre, dans tous les cas, l'existence d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité (*CE, 11 juillet 1975, req. N° 95293*). La réintégration doit être effectuée dans un délai raisonnable.

La demande de réintégration doit intervenir **3 mois avant la fin de la période de disponibilité**¹. En outre, la réintégration est subordonnée à **la vérification de l'aptitude physique de l'agent par un médecin agréé** ou par le comité médical (article 26 du décret n°86-68 précité). L'agent qui n'est pas apte à reprendre à l'expiration de ses droits à disponibilité, est, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Dans le cas où un fonctionnaire ne demande ni la prolongation, ni la réintégration à la suite de sa disponibilité, qu'il s'agisse d'une disponibilité accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service, l'agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire. Toutefois, l'employeur est **tenu, au préalable, de le mettre en demeure** de reprendre son travail ou de solliciter le renouvellement de sa disponibilité, sous peine de radiation des cadres.

Quel que soit le motif initial de la disponibilité, la **décision de réintégration ou de maintien en disponibilité** suite à demande de réintégration de l'agent (en cas d'absence d'emploi vacant), fait impérativement l'objet d'un **avis préalable de la commission administrative compétente**.

Les modalités de réintégration à l'issue de la disponibilité diffèrent selon le type de disponibilité :

MODALITES DE REINTEGRATION SUITE A DISPONIBILITE		
Cas de disponibilité	Durée de la disponibilité	Conditions de réintégration
Disponibilité d'office et disponibilité de droit pour raisons familiales	Inférieure ou égale à 6 mois	Réintégration obligatoire dans l'emploi occupé antérieurement.
	Supérieure à six mois	<p>Emploi vacant : Réaffectation prioritaire dans cet emploi. Si refus, placement en disponibilité d'office jusqu'à une nouvelle vacance ou une création d'emploi correspondant à son grade.</p> <p>Absence d'emploi vacant : Maintien en surnombre rémunéré un an. Au terme de ce délai, si impossibilité de réintégration dans un emploi du grade, prise en charge par le CDG. Prioritaire pour un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.</p>
Disponibilité discrétionnaire et disponibilité pour l'exercice d'un mandat d'élu local	Inférieure ou égale à trois ans	Obligation de proposition de l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent dans la collectivité d'origine. De droit à la 3ème vacance

¹ ATTENTION : si l'agent ne respecte pas ce délai, l'administration ne peut, à ce seul prétexte, lui refuser sa réintégration.

	Supérieure à trois ans	Réintégration dans un emploi correspondant au grade dans un délai raisonnable (notion jurisprudentielle à apprécier au cas par cas). Si impossibilité de réintégration, maintien en disponibilité faute d'emploi vacant et saisine du CNFPT ou du CDG
--	---------------------------	---

Lorsque l'agent fait une demande de réintégration anticipée, l'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire. La demande doit être traitée comme une demande normale de réintégration. En effet, le juge administratif a considéré qu'il n'y avait pas de distinction à faire entre une demande anticipée et une demande au terme normal de la disponibilité.

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré après une disponibilité discrétionnaire faute d'emploi vacant, est considéré comme involontairement privé d'emploi et a droit au versement des allocations pour perte d'emploi, à la charge de l'employeur, s'il remplit les conditions. Il en sera de même en cas de maintien en disponibilité après une demande de réintégration anticipée : le seul fait que l'agent ait demandé sa réintégration vaut recherche d'emploi, aucune autre démarche n'est exigée.

Toutefois, si l'agent refuse 3 postes proposés par sa collectivité dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, dans le cadre de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Les arrêtés ci-dessous sont téléchargeables sur notre site Internet dans : [l'Accès Réservé / Modèles d'arrêtés](#)

- Arrêté de mise en disponibilité pour convenances personnelles,
- Arrêté de mise en disponibilité à caractère familial,
- Arrêté de réintégration après disponibilité.