

Références juridiques

- *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 109*
- *Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines dispositions dans la fonction publique*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*
- *Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale*

Présentation

La disponibilité est l'une des positions statutaires énumérées par l'article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En application de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 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 néanmoins bénéficier de congé sans traitement.

Étape 1 – les types de disponibilité

Type de disponibilité	Objet de la disponibilité	Durée
Disponibilité de droit	Donner des soins à une personne atteinte d'un handicap	3 ans maximum, renouvelables si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.
	Elever un enfant de moins de 8 ans	
	Suivre son conjoint ou Pacs	
	Exercer un mandat d'élu local	Durée du mandat
Disponibilité sur demande (sous réserve des nécessités de service)	Convenances personnelles	5 ans, renouvelables dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière
	Création ou reprise d'entreprises	2 ans maximum dans la carrière
	Etudes ou recherches présentant un intérêt général	3 ans maximum, renouvelables une fois pour une durée égale

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.

Étape 2 – la 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**. Elle ne peut s'opposer à la demande de disponibilité d'un agent, sauf en raison de nécessités du service, d'une incompatibilité entre l'activité envisagée et les fonctions exercées par le fonctionnaire.

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 pendant 2 mois, à compter de la réception de la demande de l'agent, vaut acceptation de celle-ci.

- *Article 14 bis de la loi n°83-624 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.*

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

Il n'est pas possible pour un agent intercommunal d'être en disponibilité dans une collectivité et pas dans l'autre.

2- La Commission Administrative Paritaire

Depuis le 1^{er} 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 saisie, à la **demande du fonctionnaire intéressé**, pour examiner des décisions individuelles relevant de l'article 72 de la loi n° 84-53 (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, si elle est compatible avec le motif pour lequel la disponibilité a été accordée et dans le respect des règles de déontologie.

Le fonctionnaire cessant temporairement ses fonctions **saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique** dont il relève afin d'apprécier la **comptabilité 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 comptabilité 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.

- Article 25 septies et 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 18 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

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**

patrimoniales, 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 19 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2020.

4- La disponibilité d'office pour raison de santé.

- **Octroi et renouvellement de la disponibilité d'office pour raison de santé.**

A l'expiration de des droits à congé de maladie ordinaire, à congé de longue maladie, à congé de grave maladie ou à congé de longue durée, le fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service, ou définitivement inapte aux fonctions de son grade et ayant demandé à bénéficier de son droit à reclassement, conformément aux articles 81 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est placé dans la position de disponibilité.

L'octroi ou le renouvellement d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé ne peut être décidé qu'après avis du comité médical ou de la commission de réforme, s'il s'agit du dernier renouvellement.

- **Les droits de l'agent en position de disponibilité d'office pour raison de santé**

Elle peut être prononcée Pour une durée maximum d'un an. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Toutefois, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

En position de disponibilité, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Cette position ne crée pas de droit à congés annuels et à récupération du temps de travail (RTT).

L'agent perçoit le cas échéant des indemnités journalières de coordination.

5- Réintégration après une disponibilité d'office pour raisons de santé.

La réintégration est subordonnée à des conditions d'aptitude physique : contrôle du médecin agréé et du comité médical départemental si nécessaire.

• Reprise des fonctions

La reprise des fonctions en cours ou à l'issue de la disponibilité d'office pour raison de santé est soumise à l'avis du comité médical.

Le comité médical peut formuler des recommandations relatives à l'aménagement des conditions d'emploi du fonctionnaire (décret 87-602, art 4). Si le poste de travail du fonctionnaire ne peut être aménagé ou si le bon fonctionnement du service ne le permet pas, celui-ci peut être affecté dans un autre emploi de son grade, conforme à son état de santé.

• Inaptitude à exercer ses fonctions

Si au terme de ses droits à disponibilité d'office pour raison de santé, le fonctionnaire reste déclaré inapte à la reprise de ses fonctions par le comité médical, ou n'a pu être reclassé, il est :

- ✓ Soit admis à la retraite pour invalidité, s'il est affilié à la CNRACL.
- ✓ Ou licencié pour inaptitude physique, s'il est affilié à la CNRACL et ne peut être admis à la retraite, ou s'il est affilié à l'Ircantec (< 28h).

Étape 3 – 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 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

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 janvier 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 grade.

- [Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

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 privée) 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 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*

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 1^{er} 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.

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 bulletins(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,

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 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

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 75-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

Ces nouvelles dispositions concernent les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant **couru 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.

2- La rémunération

Un fonctionnaire en disponibilité ne perçoit **aucun traitement** de son administration et n'a pas le droit aux allocations de retour à l'emploi (chômage).

3- La retraite

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

- *Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

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 CNRACL.*

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.

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 D172-1 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

Étape 4 – 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 avant l'expiration de la disponibilité**.

- Article 26 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

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.