N°522
MAJ Oct. 2022

Etude
statutaire

La disponibilité sur autorisation

CDG 76

Le pôle assistance statutaire
vous informe

sommaire

I] INTRODUCTION 4

1) DEFINITION 4
2) AGENTS CONCERNES 4
3) LES DIFFERENTS CAS DE DISPONIBILITE 4

II] LA DISPONIBILITE SUR AUTORISATION 5

1) LES DIFFERENTES DISPONIBILITES SUR AUTORISATION 5
   A. Disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général 5
   B. Disponibilité pour convenances personnelles 5
   C. Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise 5
2) PROCEDURE DE MISE EN DISPONIBILITE SUR AUTORISATION 5
   A. Demande de l'agent 5
   B. Décision de l'autorité territoriale 5
   C. Contrôle déontologique 6
3) SITUATION DE L'AGENT PLACE EN DISPONIBILITE SUR AUTORISATION 6
   A. Rémunération 6
   B. Carrière 6
   C. Protection sociale 8
4) RENOUVELLEMENT DE LA DISPONIBILITE SUR AUTORISATION 8
5) REINTEGRATION 9
   A. Conditions de réintégration communes à toutes les disponibilités sur autorisation 9
   B. Réintégration anticipée 10
   C. Réintégration à l'issue d'une disponibilité sur autorisation 10
   D. Absence de demande de réintégration 11
   E. Bénéfice de l'allocation chômage en l'absence de réintégration 12

REFERENCES

- Code général de la fonction publique

- 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

- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

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

- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

- 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

- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

- Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

- 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

I] Introduction

1) Définition

La disponibilité est l'une des positions statutaires prévues par **les articles L514-1 à L514-8 du code général de la fonction publique**.

Son régime juridique est précisé par le **décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.**

La disponibilité est définie comme « ***la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite*** ».

> ***NDLR :*** *La prise en compte d'une activité professionnelle pour l'avancement est désormais possible pour les mises en disponibilité et les renouvellements de disponibilité sur autorisation ayant pris effet à compter du 7 septembre 2018 inclus (voir pages 6 et 7).*

Concrètement, la disponibilité permet **de cesser temporairement son activité auprès de son administration sans pour autant rompre définitivement le lien avec elle**. Elle permet d'éviter la démission ou la rupture conventionnelle, qui entraînent la perte de la qualité de fonctionnaire et donc des avantages qui lui sont rattachés.

Pendant une période de disponibilité, **l'agent ne reçoit aucune rémunération de son administration d'origine**.

2) Agents concernés

Seuls les **fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet** peuvent bénéficier d'une disponibilité au sens statutaire.

La mise en disponibilité des fonctionnaires titulaires à temps non complet occupant des emplois dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées.

- *Article 11 du décret n°91-298*

Les **fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public** ne peuvent pas être placés en disponibilité. Toutefois, ils peuvent bénéficier de **congés non rémunérés** dont les motifs et les effets sont proches.

- *Articles 13 et 14 du décret n°92-1194 (fonctionnaires stagiaires) / Articles 15 à 18-1 du décret n°88-145 (contractuels de droit public)*

3) Les différents cas de disponibilité

L'article L514-4 du code général de la fonction publique prévoit deux types de disponibilités :

- la disponibilité sur demande (de droit ou sur autorisation)
- la disponibilité d'office

La **disponibilité sur demande** peut être de droit ou soumise à autorisation. Elle correspond au souhait d'un fonctionnaire d'interrompre provisoirement sa carrière. Le régime juridique de la disponibilité sur demande est fixé par les articles 21 à 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

La **disponibilité d'office** est une solution provisoire prononcée obligatoirement par l'autorité territoriale, notamment lorsqu'un fonctionnaire ne peut être immédiatement réintégré dans son cadre d'emplois d'origine. Le régime juridique de la disponibilité d'office est fixé par les articles 18 à 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

La présente étude statutaire se concentre sur les 3 disponibilités sur autorisation existantes. Contrairement aux disponibilités de droit qui sont obligatoirement accordées dès lors qu'un fonctionnaire demande à en bénéficier et remplit les conditions d'octroi, **les disponibilités dites « sur autorisation » sont accordées sous réserve des nécessités du service**.

Concernant les disponibilités de droit sur demande et la disponibilité d'office, référez-vous aux fiches correspondantes disponibles sur le site Internet du CDG76 – rubrique Mobilité / La disponibilité

II] La disponibilité sur autorisation

1) Les différentes disponibilités sur autorisation

A. Disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général

La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général est accordée, sur autorisation, pour une **durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois pour une durée égale**.

- *Article 21 du décret n°86-68*

B. Disponibilité pour convenances personnelles

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée, sur demande, pour une **durée maximale de 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière**.

Désormais, **le renouvellement ne peut être accordé qu'à la condition que l'agent, 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** (*voir l'encart dédié page 9*).

- *Article 21 du décret n°86-68*

C. Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise est accordée, sur demande, pour une **durée maximale de 2 ans.**

Elle n'est **pas renouvelable**.

- *Article 23 du décret n°86-68*

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être cumulée avec une disponibilité pour convenances personnelles. Toutefois, ce cumul ne peut pas excéder 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité pour convenances personnelles. Dans cette hypothèse, si, au terme de 2 années de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, l'agent sollicite une disponibilité pour convenances personnelles, il pourra le faire pour une durée de 3 ans au maximum. A l'issue de ces 5 ans (2 de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise et 3 de disponibilité pour convenances personnelles), il devra réintégrer la fonction publique pour y accomplir au moins 18 mois de services effectifs continus avant de pouvoir prétendre à une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles.

- *Article 21 du décret n°86-68*

2) Procédure de mise en disponibilité sur autorisation

A. Demande de l'agent

Préalablement à la décision de mise en disponibilité, l'employeur doit obligatoirement être destinataire d'une **demande écrite du fonctionnaire.**

- *Article 18 du décret n°86-68*

La mise en disponibilité doit obligatoirement découler d'une demande sous peine d'illégalité présentant un caractère de gravité suffisant pour justifier un référé-suspension.

- *CAA Lyon, 3 juillet 1998, n°97LY02541*

Aucun texte n'impose explicitement au fonctionnaire de délai pour présenter sa demande, mais, s'agissant d'une disponibilité soumise à autorisation de l'employeur, un **préavis de 3 mois maximum peut lui être opposé**.

- *Article L. 511-3 du code général de la fonction publique*

B. Décision de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale dispose d'un délai de **2 mois à compter de la date de réception de la demande** pour y répondre. Passé ce délai, le silence gardé par l'autorité territoriale vaut acceptation de la demande de disponibilité.

- *Article 18 du décret n°86-68*

L'employeur peut assortir son acceptation d'un **délai de préavis de 3 mois maximum.**

- *Article L. 511-3 du code général de la fonction publique*

Depuis le 1er janvier 2020**, l'administration n'est plus tenue de saisir la commission administrative paritaire (CAP)** préalablement à sa décision, que ce soit pour les mises en disponibilité ou pour leur renouvellement.

En revanche, le fonctionnaire conserve la faculté de demander la saisine de la CAP s'il considère qu'une décision lui est défavorable, notamment un refus de placement en disponibilité, de renouvellement ou de réintégration.

- *Article 37-1 du décret n°89-229*

L'avis de la CAP ne lie pas l'autorité territoriale. Cependant, si elle prend une décision contraire à cet avis, elle doit informer la CAP, dans un délai d'1 mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis.

- *Article 30 du décret n°89-229*

Une demande de disponibilité sur autorisation ne peut être refusée qu'en raison des nécessités du service ou en cas d'avis d'incompatibilité de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) en matière de déontologie.

- *Article L. 511-3 du code général de la fonction publique*

La décision de mise en disponibilité prend la forme d'un arrêté, le cas échéant après que l'autorité territoriale ait recueilli l'avis du référent déontologue et/ou de la HATVP. Cet arrêté doit notamment indiquer :

- la nature de la disponibilité
- la date de mise en disponibilité et sa durée
- les modalités de demande de réintégration ou de renouvellement

- *Article 18 du décret n°86-68*

Retrouvez tous nos modèles d'actes sur le site Internet du CDG76 – rubrique Modèles d'actes / Positions administratives / Disponibilité

C. Contrôle déontologique

Depuis le 1er février 2020, les compétences de la Commission de déontologie ont été transférées à la HATVP, dont la saisine n'est pas systématique.

Le fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée ou libérale lucrative pendant sa disponibilité doit demander l'accord de son employeur par écrit.

Il appartient en premier lieu à l'autorité territoriale de contrôler si cette activité privée est compatible avec les fonctions publiques exercées par le fonctionnaire. En cas de doute sérieux, elle peut solliciter l'avis du référent déontologue. Si, malgré cet avis, le doute persiste, l'autorité territoriale doit saisir la HATVP.

- *Article L124-4 du code général de la fonction publique / Articles 24 et 25 du décret n°2020-69*

Dans tous les cas, l'autorité territoriale peut procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que les motifs invoqués pour bénéficier d'une disponibilité correspondent à l'activité réelle du fonctionnaire.

- *Article 25 du décret n°86-68*

Consultez les fiches pratiques des CDG Normands sur le site Internet du CDG76 – rubrique Droits et obligations / Déontologie

3) Situation de l'agent placé en disponibilité sur autorisation

A. Rémunération

Le fonctionnaire placé en disponibilité ne perçoit **aucune rémunération** de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

La disponibilité n'ouvre pas non plus droit à indemnisation chômage.

B. Carrière

En principe, durant la période de disponibilité, le **fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite**. Il conserve bien évidemment les droits acquis avant cette période.

- *Article L514-1 du code général de la fonction publique*

Par dérogation, depuis le 7 septembre 2018 inclus, lorsqu'un fonctionnaire exerce une activité professionnelle pendant une disponibilité, il peut conserver, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade. **Cette période est assimilée à des services effectifs** *(voir encadré « Activité professionnelle et avancement » ci-dessous).* En revanche, pour les fonctionnaires soumis à un engagement de servir, cette période n'est pas comprise au nombre des années dues au titre de cet engagement.

- *Articles L514-2 et L514-3 du code général de la fonction publique / Articles 25-1 et 25-2 du décret n°86-68 / Arrêté du 19 juin 2019*

Activité professionnelle et avancement

Important : cet encadré est applicable uniquement aux demandes de disponibilité présentées depuis le 7 septembre 2018

Rappel : l'exercice d'une activité privée ou libérale lucrative au cours d'une période de disponibilité doit toujours être autorisé par l'employeur.

L'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une disponibilité sur autorisation permet de conserver ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs.

La notion d'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée (publique ou privée) ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- pour une **activité salariée, publique ou privée**, 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 R351-9 du code de la sécurité sociale

Pour la **création ou la reprise d'entreprise**, **aucune condition de revenu n'est exigée**.

La conservation des droits à l'avancement est subordonnée à la transmission annuelle, par l'agent, à l'autorité territoriale, des pièces dont la liste est fixée par un arrêté du 19 juin 2019, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette transmission se fait par tous moyens, à une date définie par l'autorité territoriale et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour du placement en disponibilité.

A défaut, l'agent ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement pour la période concernée.

Enfin, dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois**, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion à un grade à accès fonctionnel** (GRAF) si les activités professionnelles prises en compte sont comparables aux emplois et aux fonctions devant être occupés préalablement à l'accès à ce GRAF au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

Type d'activité	Pièces justificatives
Activité salariée (publique ou privée)	Copie du ou des **bulletin(s) de salaire** et du ou des **contrat(s)** permettant de justifier de l'activité
Activité indépendante	- **Justificatif d'immatriculation** de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF - **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
Création ou reprise d'entreprise	**Justificatif d'immatriculation** de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF

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

Dans tous les cas, **les droits à l'avancement et à la retraite acquis préalablement à la mise en disponibilité sont conservés.**

Le fonctionnaire placé en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel.

- *Article L325-3 du code général de la fonction publique / Conseil d'Etat, 28 octobre 1991, n°101209*

La disponibilité n'interdit pas à un agent d'être inscrit sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'il remplit les conditions fixées par les statuts particuliers. Dès lors, pour être nommé, il doit mettre fin à sa période de disponibilité et réintégrer son cadre d'emplois.

- *Article L523-1 du code général de la fonction publique / Réponse à la question écrite n°41502 publiée au JO du 1er juillet 2014*

C. Protection sociale

S'il n'exerce aucune activité pendant sa disponibilité, le fonctionnaire continue à **bénéficier de son droit aux prestations en nature et en espèces pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès** pendant une durée de **12 mois**.

- *Articles L161-8 et R161-3 du code de la sécurité sociale*

Les indemnités journalières sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont dépend l'agent et versées conformément à l'article L161-8 du code de la sécurité sociale.

Cependant, l'agent en disponibilité n'étant pas en position d'activité, il ne peut pas être placé en congé de maladie.

S'il est placé en congé de maladie avant la date de début de sa disponibilité, il a le droit de demander à rester en position d'activité jusqu'à la date d'expiration de son congé de maladie rémunéré. Ainsi, la date de mise en disponibilité doit donc être reportée au jour suivant la fin du congé de maladie ordinaire.

- *Conseil d'Etat, 24 janvier 1992, n°90516*

S'il exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité, le fonctionnaire dépend du régime de sécurité sociale dont relève son emploi, sous réserve des dispositions de coordination entre les différents régimes de sécurité sociale.

4) Renouvellement de la disponibilité sur autorisation

Un fonctionnaire placé en disponibilité sur autorisation pour une **durée supérieure à 3 mois doit solliciter le renouvellement de cette disponibilité auprès de son employeur, au moins 3 mois avant la fin de la période de disponibilité en cours.**

- *Article 26 du décret n°86-68*

La décision de renouveler ou non la disponibilité doit suivre la même procédure que la décision initiale de mise en disponibilité *(voir pages 5 et 6).*

Une nouvelle procédure de contrôle déontologique doit être menée en cas de changement d'activité dans un délai de 3 ans à compter de la mise en disponibilité de l'agent.

- *Article 18 du décret n°2020-69*

Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement d'une disponibilité, elle doit motiver sa décision. L'agent peut saisir la CAP.

Ainsi, une collectivité ou un établissement public local ne peut rejeter une demande de renouvellement de disponibilité sur autorisation sans procéder à un examen particulier de la demande. Pour autant, **l'octroi d'une nouvelle période de disponibilité ne constitue pas un droit.**

- *Conseil d'Etat, 24 octobre 2007, n°288628*

Cas particulier du renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles

La disponibilité pour convenances personnelles, dont la durée ne peut excéder 5 ans, est renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

Désormais, le renouvellement ne peut être accordé qu'à la condition que l'agent, 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.

Ce dispositif concerne les demandes de disponibilité présentées **à compter du 29 mars 2019**.

- *Article 21 du décret n°86-68*

A défaut de poste vacant lors de la demande de réintégration, l'agent sera maintenu en disponibilité.

- *Article 26 du décret n°86-68*

Les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu, au plus tard, d'accomplir au moins 18 mois de services effectifs dans la fonction publique.

- *Article 17 du décret n°2019-234*

5) Réintégration

A. Conditions de réintégration communes à toutes les disponibilités sur autorisation

1. Demande de réintégration au terme de la période de disponibilité

Le fonctionnaire placé en disponibilité **pour une durée supérieure à 3 mois** doit demander sa **réintégration au moins 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.**

- *Article 26 du décret n°86-68*

Cependant, le fait que l'agent présente sa demande hors délai ne peut pas constituer un motif de refus de réintégration.

- *CAA de Lyon, 17 mai 1999, n°96LY00532*

2. Demande de réintégration anticipée

Lorsque l'agent sollicite sa réintégration anticipée, sa demande est traitée comme une demande de réintégration normale.

- *Conseil d'Etat, 18 novembre 1994, n°77047*

3. Vérification de l'aptitude physique

Qu'elle soit demandée au terme de la disponibilité ou de manière anticipée, la réintégration est subordonnée à la **vérification, par un médecin agréé (et éventuellement par le conseil médical), de l'aptitude physique du fonctionnaire** à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

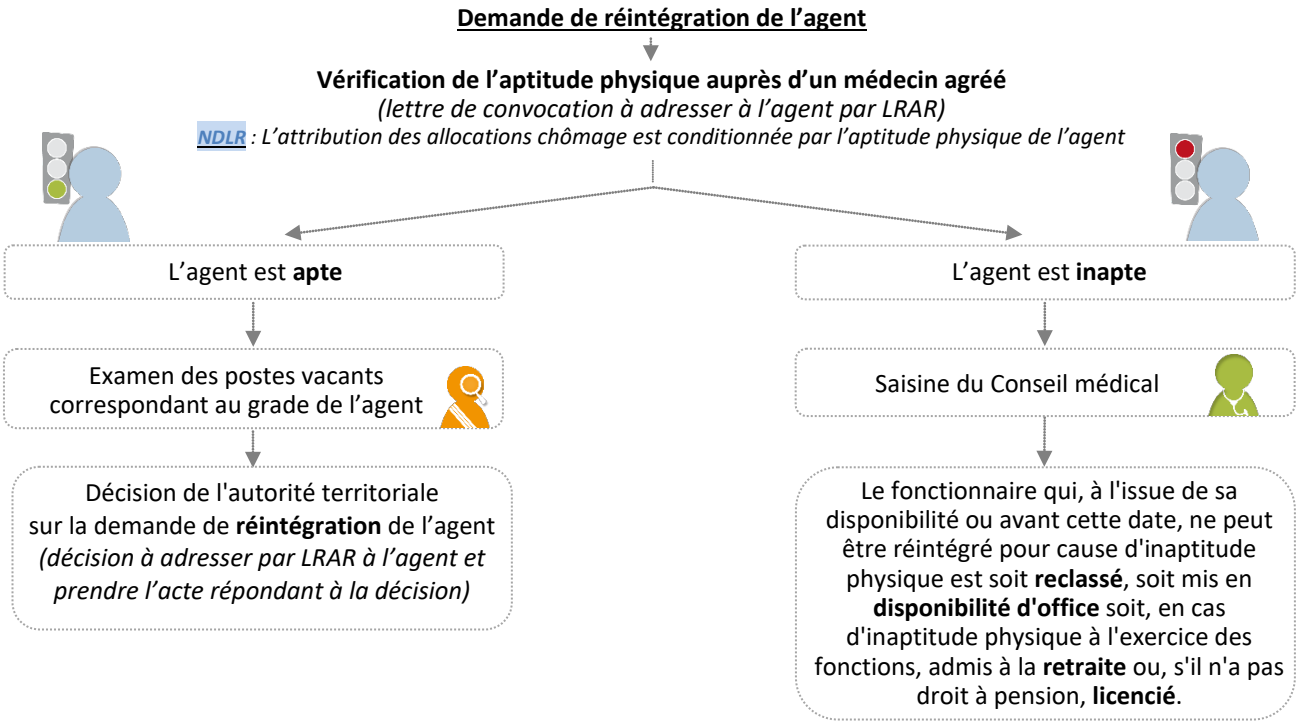
A l'issue de la disponibilité ou à la suite d'une demande de réintégration anticipée, le fonctionnaire considéré comme inapte physiquement à la reprise est soit reclassé, soit mis en disponibilité d'office. S'il est considéré comme inapte à l'exercice de toutes fonctions, il est admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

- *Article 26 du décret n°86-68*

NDLR : *Conformément à l'article L321-1 du code général de la fonction publique et à l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 dans sa rédaction issue du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, cette condition générale d'aptitude physique sera remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions uniquement.*

Les statuts particuliers, qui doivent être modifiés par décret, fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées.

Dans cette attente, la vérification de l'aptitude physique demeure systématique.



B. Réintégration anticipée

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent sollicitant sa réintégration anticipée, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT ou le Centre de gestion (CDG)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

Le CNFPT est saisi pour la catégorie A+ (administrateurs, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine et ingénieurs en chef). Le CDG est compétent pour les agents de tous les autres cadres d'emplois relevant des catégories A, B et C.

L'absence de saisine préalable aurait pour effet de priver l'agent d'une garantie, à savoir la possibilité d'être réintégré sur un emploi vacant correspondant à son grade en dehors des effectifs de l'employeur d'origine.

- *Conseil d'Etat, 8 janvier 1997, n°142275 / TA de Rouen, 4 décembre 2018, n°1602984-4*

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration anticipée est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Il a **priorité sur le premier emploi vacant correspondant à son grade**.

- *Article 26 du décret 86-68*

En cas de refus de réintégration, **le fonctionnaire peut saisir la CAP**.

- *Article 37-1 du décret n°89-229*

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

Chaque offre d'emploi doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, une invitation de l'employeur territorial à lui adresser un CV et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de la fiche de poste d'un emploi vacant ne constitue pas une proposition d'emploi.

- *Conseil d'Etat, 25 juin 2020, n°421399*

C. Réintégration à l'issue d'une disponibilité sur autorisation

Les modalités de réintégration à l'issue d'une disponibilité sur autorisation sont identiques quel que soit le motif mais varient selon que la période de disponibilité a dépassé 3 années ou non.

1. La réintégration à l'issue d'une disponibilité sur autorisation inférieure ou égale à 3 ans

A l'issue d'une période de disponibilité sur autorisation d'une **durée inférieure ou égale à 3 ans**, **une des trois premières vacances d'emploi doit être proposée à l'agent**. Ainsi, si la réintégration n'intervient pas à l'une des deux premières vacances, elle se fait de plein droit à la troisième vacance d'emploi.

- *Article L514-7 du code général de la fonction publique / Conseil d'Etat, 4 janvier 1985, n°50929*

Dans l'attente de sa réintégration, qui doit intervenir dans un **délai raisonnable**, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité.

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent **sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité**, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (catégories A, B ou C)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

En outre, si le fonctionnaire n'a droit à réintégration qu'à l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emploi, **l'employeur doit justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un motif tiré de l'intérêt du service**.

- *Conseil d'Etat, 7 juillet 2022, n°449178*

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

Les propositions formulées en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération et notamment ne pas subordonner le recrutement à la réalisation de conditions soumises à l'appréciation de l'employeur.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique / Conseil d'Etat, 7 juillet 2022, n°449178*

2. La réintégration à l'issue d'une disponibilité sur autorisation supérieure à 3 ans

A l'issue d'une période de disponibilité sur autorisation d'une **durée supérieure à 3 ans**, l'agent doit être réintégré dans un **délai raisonnable, au regard des vacances d'emplois qui se produisent**.

Exemple : Dépasse le délai raisonnable la période entre le 1er octobre 2012, date pour laquelle le fonctionnaire avait demandé sa réintégration, et la première proposition qui lui a été faite, le 8 avril 2013, alors qu'au moins 12 postes correspondant à son grade ont été déclarés vacants au sein de la collectivité pendant cet intervalle *(Conseil d'Etat, 22 octobre 2021, n°442162).*

Dans l'attente de sa réintégration, il est maintenu en disponibilité.

Dès lors que l'employeur ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent **sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité**, elle doit **saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (catégories A, B ou C)** afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

En cas de trois refus successifs à des offres d'emplois proposées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et correspondant à son grade, l'agent peut être licencié après avis de la CAP.

- *Article L514-8 du code général de la fonction publique*

D. Absence de demande de réintégration

En **l'absence de demande de renouvellement ou de réintégration** formulée dans le délai de 3 mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, l'administration **doit mettre en demeure l'agent de demander soit sa réintégration, soit le renouvellement de la disponibilité** (lorsque celle-ci est renouvelable)**.**

L'absence de réponse à la mise en demeure autorise l'employeur à constater la volonté de l'agent de rompre tout lien avec son administration et de procéder à sa **radiation des cadres** sans mise en œuvre des garanties de la procédure disciplinaire. Cette **radiation entraînera la perte de la qualité de fonctionnaire** de l'agent.

- *Article L550-1 du code général de la fonction publique*

E. Bénéfice de l'allocation chômage en l'absence de réintégration

Si le fonctionnaire est maintenu en disponibilité car il a refusé un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration, il ne peut pas bénéficier de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) car il n'y a pas de privation involontaire d'emploi.

Si le fonctionnaire a sollicité dans les délais sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ou sans délai de manière anticipée et qu'il est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant, il peut prétendre à l'ARE car il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Si la demande de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité a été formulée hors délai, l'ARE ne pourra être versée qu'à l'issue du délai de 3 mois à compter de la date de présentation de cette demande.

L'agent maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration n'est pas intervenue.

- *5° de l'article 2 du décret n°2020-741*

L'agent qui ne formule aucune demande de réintégration et qui est radié des cadres après mise en demeure ne peut prétendre à l'ARE.

L'agent qui est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant puis qui refuse un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration cesse de percevoir l'ARE car la privation d'emploi est alors considérée comme volontaire.

Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce ISNEAUVILLE - CS 50072 - 76235 Bois-Guillaume cedex • Tél : 02 35 59 71 11 - Fax : 02 35 59 94 63

CDG76.fr