SERVICE JURIDIQUE

c.braz@cdgfpt46.fr

LA DISPONIBILITE

La présente note porte sur :

- Les dispositions relatives aux différents cas de disponibilité.
- Un focus portant sur la disponibilité d'office pour des raisons de santé.

Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Lot
12, Avenue Charles Pillat 46090 PRADINES – Tél : 05.65.23.00.95 www.cdg46.fr

SOMMAIRE

- **LES BENEFICIAIRES** .....page 4
- **LES DIFFERENTS CAS DE DISPONIBILITE** .....pages 5 à 7
- **PROCEDURE PREALABLE A LA MISE EN DISPONIBILITE** ..... pages 8 à 9
  - *Le rôle de la Commission Administrative Paritaire* ..... page 8
  - *L'avis de compatibilité* ..... page 8
  - *La décision de mise en disponibilité* .....page 9
- **LA SITUATION DE L'AGENT PLACE EN DISPONIBILITE** .....pages 9 à 12
  - *Les droits du fonctionnaire durant la période de disponibilité* .....pages 9 à 11
  - *La couverture sociale de l'agent en disponibilité* .....page 11
  - *Le contrôle par l'autorité territoriale* .....page 11
  - *Le contrôle de l'activité privée exercée pendant la disponibilité* .....page 11
  - *La rémunération* .....page 12
  - *La retraite* .....page 12
- **LA FIN DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE** .....pages 12 à 16
  - *Le renouvellement* .....page 12
  - *La réintégration* .....pages 13 à 16
    1. **La procédure pour une demande de réintégration** .....page 13
    2. **Les modalités de réintégration** .....pages 13 à 16
       - ✓ La réintégration anticipée .....page 13
       - ✓ La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour élever un enfant ou donner des soins à un enfant, conjoint, partenaire de PACS ou ascendant ..... page 14
       - ✓ La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS .....page 14
       - ✓ La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour adoption hors métropole .....pages 14 à 15
       - ✓ La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat électif local .....pages 15 à 16
       - ✓ La réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles .....page 16
       - ✓ La réintégration à l'issue d'une mutation ou d'un détachement .....page 16
- **FOCUS : LA DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE** .....pages 17 à 20

Références juridiques :

- *Loi n°83-624 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 ;*
- *Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;*
- *Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;*
- *Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique ;*
- *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 ;*
- *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° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;*
- *Code de la sécurité sociale ;*
- *Code de l'action sociale et des familles ;*
- *Code du travail.*

❖ LES BENEFICIAIRES

La disponibilité est l'une des positions statutaires énumérées à **l'article 12 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983**, dans laquelle peut être placé le fonctionnaire territorial. Dans cette position, l'agent est placé hors de son administration ou service d'origine et cesse en principe de bénéficier de ses droits à l'avancement et la retraite. Toutefois, depuis la **loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** et la **loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique**, le régime de la disponibilité a été sensiblement modifié.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une disponibilité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet. La disponibilité est ainsi inapplicable aux agents stagiaires ou contractuels. Cependant, ils peuvent bénéficier d'un congé sans traitement.

La disponibilité peut être accordée, de droit ou sous réserve des nécessités de service, ou accordée d'office pour inaptitude physique ou dans l'attente d'une réintégration.

❖ LES DIFFERENTS CAS DE DISPONIBILITE

Type de disponibilité	Motif de la disponibilité	Durée de la disponibilité
Disponibilité de droit	Pour raisons familiales : – pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ; – pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; – pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est contraint, pour des motifs professionnels, d'établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire. Les agents en situation de concubinage ne peuvent en bénéficier.	3 ans maximum, renouvelable si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.
	Pour exercer un mandat d'élu local. Cette disponibilité étant réservée aux titulaires d'un mandat électoral, elle ne peut pas être accordée avant l'élection.	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 s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux **articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles**.	Ne peut excéder 6 semaines par agrément (si le fonctionnaire interrompt cette période de disponibilité, il a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue initialement).

Disponibilité discrétionnaire	La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, pour les motifs suivants : – études ou recherches présentant un intérêt général ;	3 ans maximum, renouvelable une fois pour une durée égale.
	– pour convenances personnelles ;	5 ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans sur l'ensemble de la carrière. Le renouvellement est accordé à condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.
	– pour créer ou reprendre une entreprise au sens de **l'article L. 5141-1 du Code du travail**.	2 ans maximum. La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles. Ce cumul ne peut toutefois excéder 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.
Disponibilité d'office en attente de réintégration	– lorsque le fonctionnaire interrompt son détachement ou sa mise hors cadres, et qu'il ne peut être réintégré faute d'emploi vacant ; – lorsque le fonctionnaire est remis à disposition de son administration d'origine au cours d'une période de détachement, de hors cadres ou de congé parental, et qu'il refuse un emploi proposé en vue de sa réintégration ; – lorsque le fonctionnaire refuse un emploi relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine et correspondant à son grade, à l'issue d'une période de détachement, de mise hors cadres ou de congé parental.	Jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.
		3 ans maximum. La période de disponibilité de 3 ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la 3ème proposition d'emploi.

Disponibilité d'office pour raisons de santé	Peuvent être placés en disponibilité d'office pour raisons de santé tous les fonctionnaires titulaires, qu'ils relèvent du régime spécial ou du régime général de sécurité sociale. Celle-ci n'est applicable ni aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels. Cependant, ils peuvent bénéficier d'une possibilité de congé sans traitement en cas d'inaptitude à l'issue d'un congé de maladie.	1 an maximum, renouvelable deux fois pour une durée égale. Elle peut être renouvelée une troisième fois si, à la fin de la troisième année de disponibilité, le comité médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait cependant pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année.

Les dispositions relatives à la disponibilité pour convenances personnelles concernent les demandes de disponibilité présentées 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.

Aussi, la position hors cadres a été supprimée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016. Les fonctionnaires placés dans cette position au 21 avril 2016 y sont maintenus jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres.

❖ PROCEDURE PREALABLE A LA MISE EN DISPONIBILITE

♦ *Le rôle de la Commission Administrative Paritaire*

La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale. En application de la **loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,** l'autorité territoriale n'a plus l'obligation de saisir la CAP avant toute mise en disponibilité sur demande ou d'office. Toutefois, 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 du 26 janvier 1984** (refus d'une demande de disponibilité, refus de réintégration, maintien en disponibilité).

♦ *L'avis de compatibilité*

Durant sa disponibilité, un agent peut exercer une activité professionnelle, tout en respectant les règles de la déontologie. Ainsi, il doit en informer par écrit la collectivité territoriale dont il relève au moins un mois avant sa mise en disponibilité.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire, elle saisit sans délai, préalablement à sa décision, **le référent déontologue pour avis**. En effet, ce dernier est chargé d'apprécier la compatibilité de toute activité privée, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des **trois dernières années précédant le début de cette activité** par tout agent placé ou devant être placé en disponibilité. Lorsque cet avis ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit alors la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Toutefois, 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 (**art. 19 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 portant sur les contrôles déontologiques dans la fonction publique**).

♦ *La décision de mise en disponibilité*

Pour pouvoir prétendre à une disponibilité, le fonctionnaire intéressé doit faire une **demande écrite** en précisant le type de disponibilité, sa durée et la date à laquelle il souhaite débuter sa mise en disponibilité. Pour le cas de la mise en disponibilité d'office, la décision est prise **unilatéralement**.

La disponibilité est ensuite prononcée par **décision de l'autorité territoriale** (**art. 18 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**). Celle-ci doit mentionner les éléments suivants : forme de la disponibilité accordée, date d'effet et de fin, ... Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, la décision est prise **conjointement** par les différentes autorités territoriales concernées.

Aussi, un agent placé en c**ongé de maladie avant le début d'une disponibilité** a droit, sur sa demande, au report de la date d'effet de la disponibilité jusqu'à la fin de son congé de maladie.

Si la disponibilité n'est pas de droit, l'administration ne peut s'opposer à la demande de disponibilité de l'agent qui remplit les conditions, que pour des motifs liés **aux nécessités de service ou à un avis d'incompatibilité** entre l'activité envisagée et les fonctions exercées par le fonctionnaire, rendu par la HATVP.

Hormis dans les cas de mise en disponibilité de droit, l'administration peut exiger que l'agent respecte un **délai maximal de préavis de trois mois**. Son silence gardé pendant 2 mois, à compter de la réception de la demande de l'agent, vaut acceptation de la demande (**art. 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983**).

❖ LA SITUATION DE L'AGENT PLACE EN DISPONIBILITE

♦ *Les droits du fonctionnaire durant la période de disponibilité*

Par principe, l'agent en disponibilité voit sa **carrière figée**. Ainsi, il conserve les droits acquis jusqu'à sa mise en disponibilité mais n'en acquiert pas de nouveaux.

- Il ne perçoit pas de rémunération du fait de l'absence de service fait ;
- Il ne peut bénéficier d'avancement d'échelon ;
- Il ne peut pas se présenter aux concours internes de la fonction publique territoriale. Toutefois, l'agent en disponibilité peut être inscrit sur les listes d'aptitude pour la promotion interne s'il remplit les conditions fixées par les statuts particuliers ;

- Il n'a plus droit à congés, ceux-ci étant liés à la position d'activité. En revanche, l'agent en disponibilité conserve ses droits aux congés acquis au titre du Compte Épargne Temps sans pouvoir les utiliser ;
- Il perd sa qualité d'électeur aux organismes paritaires ;
- Il cesse de bénéficier de ses droits à la retraite.

✓ **Dérogation au titre de l'expérience professionnelle :**

Les nouvelles dispositions introduites par **l'art. 72 modifié de la loi n°84-53 et par le décret n°2019-234 du 27 mars 2019**, permettent cependant au fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle, de conserver, sous réserve d'en remplir les conditions, ses droits à avancement.

Ainsi, bénéficient d'un droit de conservation à l'avancement d'échelon et de grade, **dans la limite de 5 ans**, les agents qui exercent une activité professionnelle, lucrative, salariée ou indépendante, **au cours d'une disponibilité de droit** (hors cas de la disponibilité de droit pour exercice d'un mandat d'élu local) ou sur demande.

Pour ce faire, l'agent doit justifier :

- Pour une **activité salariée** d'une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- Pour une **activité dépendante**, avoir 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 ;
- Pour la **création ou la reprise d'une entreprise**, aucune condition de revenu n'est exigée.

De plus, le fonctionnaire doit transmettre à son autorité de gestion les pièces justifiant l'exercice d'une activité professionnelle (**art 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**). Les pièces à transmettre sont les suivantes :

- Pour le fonctionnaire exerçant une **activité salariée** : une copie du ou des bulletins de salaire ainsi qu'une copie du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité ;
- Pour le fonctionnaire exerçant une **activité indépendante** : un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF, puis 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 la condition énoncée ci-dessus ;

- Pour le fonctionnaire **créant ou reprenant une entreprise** : un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF;
- Dans l'hypothèse où le fonctionnaire **exerce son activité professionnelle à l'étranger**, toutes pièces équivalentes à celles mentionnées ci-dessus, doivent le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Ces conditions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

Enfin, la **loi n°2019-828 du 6 août 2019** reconnaît au fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, **la conservation des droits à l'avancement** pendant une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière.

♦ *La couverture sociale de l'agent en disponibilité*

Un fonctionnaire placé en disponibilité **perd sa qualité d'assuré**. Néanmoins, il conserve ses droits aux prestations en nature et en espèces pour ce qui concerne les risques maladie, maternité, invalidité et décès, **pour une période de 12 mois**.

Aussi, l'agent en disponibilité ne peut être placé en congé de maladie dans la mesure où il n'est pas en position d'activité.

♦ *Le contrôle par l'autorité territoriale*

L'autorité territoriale peut faire procéder à des enquêtes nécessaires permettant de vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués lors de la demande de disponibilité (**art. 25 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**).

♦ *Le contrôle de l'activité privée exercée pendant la disponibilité*

Lorsque le fonctionnaire souhaite exercer une activité privée au cours d'une période de disponibilité, il doit en **informer par écrit** l'autorité territoriale (**décret n°201-105 du 27 janvier 2017**). Cette dernière examine si l'activité privée risque de méconnaître tout principe déontologique.

L'agent en disponibilité peut exercer une activité publique en tant que contractuel de droit public. Cependant, il ne peut se faire employer par sa propre collectivité d'origine.

- *La rémunération*

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

Enfin, le fonctionnaire placé en disponibilité pour s'occuper d'un enfant peut prétendre au bénéfice du complément de libre choix d'activité, accordé dans les conditions fixées, notamment par les **articles L. 531-1 et L. 531-4 du Code de la sécurité sociale.**

- *La retraite*

L'agent en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à la retraite. Cependant, la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans, né ou adopté à partir du 1er janvier 2004, est prise en compte dans la constitution du droit à pension de retraite, dans la limite de 3 ans par enfant.

❖ LA FIN DE LA PERIODE DE DISPONIBILITE

- *Le renouvellement*

Sauf si la disponibilité n'excède pas trois mois, l'agent doit envoyer une demande de renouvellement, **trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité**. La décision de renouvellement intervient, comme pour la décision initiale, par **arrêté motivé de l'autorité territoriale** qui précise la durée souhaitée.

Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement de disponibilité, sa décision **doit être motivée**. Néanmoins, **depuis le 1er janvier 2020**, l'autorité territoriale ne consulte plus la CAP préalablement aux décisions individuelles de renouvellement de disponibilité.

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.

♦ *La réintégration*

1. La procédure pour une demande de réintégration

Dans le cas où la disponibilité accordée sur demande du fonctionnaire est **supérieure à une durée de trois mois**, l'agent doit faire une **demande écrite** de réintégration auprès de son administration d'origine, au moins trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité.

En application de la **loi du 6 août 2019**, le **décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** prévoit que la CAP examine, **à la demande du fonctionnaire intéressé**, les décisions individuelles prises en matière de disponibilité.

Avant toute réintégration, le fonctionnaire doit être **reconnu apte à l'exercice de ses fonctions** par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent (**art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**).

En l'absence de demande de réintégration, la collectivité territoriale peut engager une **procédure de radiation des cadres**. Ainsi, l'administration se doit de mettre en demeure l'agent de reprendre son service ou demander le renouvellement de sa disponibilité en précisant qu'à défaut l'agent sera radié des cadres. A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté **reste en disponibilité**.

2. Les modalités de réintégration

Les règles de réintégration après une période de disponibilité diffèrent selon la nature de la disponibilité et sa durée.

✓ La réintégration anticipée :

L'agent peut demander une réintégration anticipée, c'est-à-dire **avant l'expiration de la période de disponibilité**. Cependant, si aucun emploi correspondant à son grade n'est vacant, l'agent est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé et, au plus tard, jusqu'à la fin de la période de disponibilité initialement prévue (**art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**).

- ✓ **La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour élever un enfant ou donner des soins à un enfant, conjoint, partenaire de PACS ou ascendant :**

Si la disponibilité **n'excède pas six mois**, l'agent est dans ce cas, obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois puis affecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Si la disponibilité est **supérieure à six mois** :

- En cas **d'emploi vacant**, le fonctionnaire est réintégré à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade. Si l'agent refuse cet emploi, il est placé en position de disponibilité d'office et perd son droit prioritaire à réintégration. Au cours de cette période, si l'agent refuse successivement trois postes, il peut être licencié ou mis à la retraite.
- Dans **l'attente d'un emploi vacant**, le fonctionnaire est placé en surnombre pendant un an au sein de sa collectivité d'origine. Durant cette période, tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé prioritairement. En parallèle, le CDG ou le CNFPT étudient les possibilités de reclassement, de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité d'origine, puis dans l'un des versants de la fonction publique. Au terme de cette année, si la réintégration n'est toujours pas intervenue, le fonctionnaire intéressé est pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

- ✓ **La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS :**

Si la disponibilité est **inférieure à six mois**, l'agent est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Si la disponibilité est **supérieure à six mois et n'excède pas trois ans** :

- En cas **d'emploi vacant**, l'agent est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. Si l'agent refuse cet emploi, il est placé en position de disponibilité d'office et perd son droit prioritaire à réintégration. Au cours de cette période, si l'agent refuse successivement trois postes, il peut être licencié ou mis à la retraite.
- Dans **l'attente d'un emploi vacant**, le fonctionnaire est placé en surnombre pendant un an au sein de sa collectivité d'origine. Durant cette période, tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé prioritairement. En parallèle, le CDG ou le CNFPT étudient les possibilités de reclassement, de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre

d'emplois au sein de la collectivité d'origine, puis dans l'un des versants de la fonction publique. Au terme de cette année, si la réintégration n'est toujours pas intervenue, le fonctionnaire intéressé est pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

Si la disponibilité est **supérieure à trois ans**, la réintégration se fait de plein droit à la troisième vacance d'emploi, si celle-ci n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emplois. Le refus de réintégration sur les deux premières devant être justifié **par l'intérêt du service**. Dans l'attente de sa réintégration, l'agent est maintenu en disponibilité.

- ✓ **La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour adoption hors métropole :**

Si le fonctionnaire interrompt cette disponibilité avant son terme, il a le droit de reprendre ses fonctions avant la date initialement prévue. Il doit donc être réintégré dans son emploi. Lorsque la disponibilité prend fin à la date prévue, les textes ne fixent pas de règles particulières, sauf si l'on considère qu'il s'agit d'une **"disponibilité pour raisons familiales"**, auquel cas les règles pour ce type de disponibilité s'appliquent.

- ✓ **La réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat électif local :**

Les dispositions prévues aux **articles L.3142-83 à L.3142-87 du Code du travail** sont applicables aux agents ayant cessé leur activité professionnelle pour l'exercice d'un des mandats ouvrant droit à un détachement de droit: maire, adjoint au maire, président et vice-président du conseil départemental, président et vice-président du conseil régional, membres du conseil d'une communauté de communes, membres du conseil d'une communauté urbaine, membres du conseil d'une communauté d'agglomération, membres du conseil d'une métropole.

Ainsi, à l'expiration de son mandat, le fonctionnaire retrouve son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a demandé sa réintégration.

Lorsque le mandat exercé ne relève pas de ceux précédemment cités (conseiller municipal par exemple), le fonctionnaire est réintégré **dans les conditions de droit commun** de la réintégration après une période de disponibilité :

- Si la disponibilité **n'a pas excédé trois ans**, l'agent doit demander sa réintégration au moins trois mois avant la fin de la période de disponibilité et une des trois premières vacances d'emplois correspondant à son grade doit lui être proposée. Si la réintégration n'a pu avoir lieu sur l'une des deux premières vacances de poste, elle se fait de plein droit à la 3ème vacance. Le refus de

Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Lot
12, Avenue Charles Pillat 46090 PRADINES – Tél : 05.65.23.00.95 www.cdg46.fr

réintégration sur les deux premières vacances devant être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service.

- Si la disponibilité **a excédé trois ans**, la réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable. Si l'agent ne peut être immédiatement réintégré, il est maintenu en disponibilité.

✓ **La réintégration à l'issue d'une disponibilité discrétionnaire :**

Il convient de distinguer selon que la disponibilité a excédé ou non trois ans.

- Si la disponibilité **n'a pas excédé trois ans**, l'agent doit demander sa réintégration au moins trois mois avant la fin de la période de disponibilité et une des trois premières vacances d'emplois correspondant à son grade doit lui être proposée. Si la réintégration n'a pu avoir lieu sur l'une des deux premières vacances de poste, elle se fait de plein droit à la troisième vacance. Le refus de réintégration sur les deux premières vacances devant être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service.
- Si la disponibilité **a excédé trois ans**, la réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable. Dans l'attente d'un poste vacant correspondant à son grade, l'agent est maintenu en disponibilité.

L'agent qui a sollicité sa réintégration, à l'issue d'une disponibilité discrétionnaire, et dont la réintégration ne peut être effectuée, est maintenu en disponibilité. De ce fait, il doit être regardé comme **involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi**, sans avoir à s'inscrire comme demandeur d'emploi. Il peut donc prétendre au bénéfice des allocations chômage. L'agent doit néanmoins avoir sollicité sa réintégration dans le délai réglementaire. A défaut, il ne pourra être considéré comme involontairement privé d'emploi seulement **à l'issue d'un délai de trois mois suivant sa demande de réintégration.**

✓ **La réintégration en vue d'une mutation ou d'un détachement :**

Dans le cadre d'un recrutement par voie de **mutation**, la réintégration de l'agent a lieu directement dans la collectivité d'accueil après information auprès de la collectivité d'origine. A l'inverse, dans le cadre d'un recrutement par voie de **détachement**, la collectivité d'origine place l'agent en position de détachement. Il convient de procéder, en amont, à la réintégration de l'agent.

Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Lot
12, Avenue Charles Pillat 46090 PRADINES – Tél : 05.65.23.00.95 www.cdg46.fr

LA DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE

❖ QUI EST CONCERNE ?

Sont concernés :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet ;
- Les fonctionnaires titulaires à temps non complet relevant du régime spécial ou du régime général de sécurité sociale.

Les fonctionnaires stagiaires et agents contractuels de droit public ne peuvent en bénéficier. Toutefois, ils peuvent être placés en **congé sans traitement** à l'issue d'un congé de maladie.

❖ DUREE DE LA DISPONIBILITE

La disponibilité d'office pour raisons de santé **ne peut excéder une période de un an**. Elle peut être renouvelée **deux fois pour une durée égale**.

Toutefois, la disponibilité peut être **renouvelée une troisième fois** si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, après avis du comité médical, l'agent encore inapte physiquement, serait susceptible de reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année.

❖ LES DIFFERENTS CAS DE PLACEMENT EN DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE

La disponibilité d'office pour raisons de santé est prononcée dans les cas suivants :

- Lorsque le fonctionnaire est **physiquement inapte à l'expiration de ses droits statutaires** à congés de maladie et **ne peut être immédiatement reclassé**. Cela concerne :

Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Lot
12, Avenue Charles Pillat 46090 PRADINES – Tél : 05.65.23.00.95 www.cdg46.fr

- ✓ les fonctionnaires relevant du **régime spécial de sécurité sociale** à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée.
- ✓ les fonctionnaires relevant du **régime général** à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire et de grave maladie.

Pour cela, l'autorité territoriale doit **mettre en œuvre la procédure de reclassement** en invitant l'agent à présenter une demande de reclassement, que l'inaptitude soit définitive ou non. La disponibilité d'office pour raisons de santé ne pourra être prononcée **que si l'agent ne présente pas de demande ou si celle-ci ne peut être satisfaite**. De ce fait, l'administration doit pouvoir démontrer avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation du poste de travail ou de reclassement avant de procéder à la mise en disponibilité d'office. L'agent peut faire l'objet, le cas échéant, d'un droit à une **période de préparation au reclassement**, sous réserve que cela soit expressément mentionné dans l'avis du comité médical ou de la commission de réforme.

- Lorsque le fonctionnaire **ne peut être réintégré** à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles ou autres disponibilités discrétionnaires **en raison d'une inaptitude physique**. Le fonctionnaire est donc placé en disponibilité d'office en attente de reclassement.

- Lorsque le fonctionnaire, **susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée**, ne présente cependant aucune demande en ce sens.

- Lorsque le fonctionnaire **est dans l'attente de la décision** de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée. Dans ce cas, le placement en disponibilité d'office pour raison de santé **est pris à titre provisoire** dans l'attente de la décision définitive.

❖ PROCEDURE D'ATTRIBUTION

La disponibilité d'office pour raisons de santé est accordée par l'autorité territoriale **après avis du comité médical**. La collectivité doit le saisir **deux mois au moins avant** la fin des droits aux congés statutaires.

Les **décisions de renouvellement** sont également soumises à l'avis du comité médical.

Enfin, la commission de réforme émet un avis dans le cadre **du dernier renouvellement** et lorsque la disponibilité fait suite à une période de longue durée **pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions**.

❖ SITUATION DE L'AGENT PENDANT LA DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE

La disponibilité d'office pour raisons de santé n'étant pas considérée comme une période d'activité, le fonctionnaire **ne perçoit pas de rémunération**. Cependant, il peut prétendre à des prestations dans les cas suivants :

- Le fonctionnaire relevant du **régime spécial** de la sécurité sociale peut percevoir :
  - ✓ Des **indemnités de maladie** pendant une durée maximale de deux ans.
  - ✓ Une **Allocation d'Invalidité Temporaire** s'il n'a pas ou plus droit à des indemnités journalières de maladie et s'il présente une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail.

- Le fonctionnaire relevant du r**égime général** de la sécurité sociale peut percevoir :
  - ✓ Des **indemnités journalières de maladie**.
  - ✓ Une **pension d'invalidité**.

❖ LA FIN DE LA DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE

Au terme de la disponibilité d'office :

- Si le fonctionnaire est déclaré **inapte à ses fonctions** et que ni l'adaptation du poste de travail, ni le reclassement dans un autre emploi n'est possible :
  - ✓ Le **fonctionnaire relevant du régime spécial** de sécurité sociale est admis à la retraite pour invalidité ou s'il n'a pas droit à pension, est licencié.
  - ✓ **Le fonctionnaire relevant du régime général** de sécurité sociale est licencié.

- Si le fonctionnaire est **définitivement inapte à toutes les fonctions** :
  - ✓ Le **fonctionnaire, relevant du régime spécial** de sécurité sociale est admis à la retraite pour invalidité ou, s'il n'a pas droit à pension, est licencié.
  - ✓ Le **fonctionnaire relevant du régime général** de sécurité sociale est licencié.

- A l'issue de la période de disponibilité, le fonctionnaire est reconnu **apte à l'exercice de ses fonctions**. Si l'agent n'a pu, durant la période de disponibilité, bénéficier d'un reclassement, il est réintégré dans son administration comme suit :
  - ✓ Après une disponibilité **de six mois au maximum**, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.
  - ✓ Après une disponibilité **de plus de six mois**, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office dans l'attente d'une nouvelle vacance création de poste.