

Disponibilité de droit

DÉFINITION

La disponibilité est une des quatre positions statutaires. [La loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires](#) et la [loi de déontologie du 20 avril 2016](#) font référence aux positions administratives.

Le fonctionnaire en disponibilité de droit est placé hors de son administration ou service d'origine.

SONT CONCERNÉS

Les fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires et non titulaires sont exclus du dispositif.

LES CAS DE DISPONIBILITÉ DE DROIT

Références	Motifs	Durée
Art. 24, décret n° 86-68 du 13/01/1986	<ul style="list-style-type: none"> Élever un enfant de moins de 8 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans Renouvelable jusqu'au 8^e anniversaire de l'enfant
	<ul style="list-style-type: none"> suivre son conjoint / partenaire avec lequel l'agent 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 ; donner des soins à un ascendant après un accident ou une maladie grave ; donner des soins à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans Renouvelable sans limitation si conditions remplies
	<ul style="list-style-type: none"> donner des soins à un enfant à charge ou au conjoint (mariage ou PACS) 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans Renouvelable jusqu' à 9 ans
Art. 34-1, décret n° 86-68 du 13/01/1986	<ul style="list-style-type: none"> se rendre dans une collectivité d'outre-mer, dans les terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger pour adopter un enfant (nécessité de détention d'agrément) 	<ul style="list-style-type: none"> 6 semaines
Art. 24, décret n° 86-68 du 13/01/1986	<ul style="list-style-type: none"> fonctionnaires exerçant un mandat d'élu local 	<ul style="list-style-type: none"> mise en disponibilité de plein droit pendant la durée de leur mandat

PROCÉDURE

L'agent doit effectuer une demande de mise en disponibilité de droit.

La réglementation ne fixe aucun délai pour déposer la demande de disponibilité de droit, sauf pour le cas de l'agent qui se rend hors de la métropole pour adopter un enfant (demande par LRAR 2 semaines avant le départ, préciser les dates) [\(1\)](#). La demande ne peut être refusée par l'autorité territoriale, même pour des motifs liés à l'intérêt du service.

Il n'y a pas de nécessité de saisir la CAP. L'autorité territoriale prend un arrêté de mise en disponibilité [\(1\)](#).

CONTRÔLE

L'autorité territoriale peut faire procéder à un contrôle afin de s'assurer que l'activité du fonctionnaire en disponibilité de droit correspond aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position [\(1\)](#).

SITUATION DE L'AGENT

Le fonctionnaire en disponibilité de droit cesse de bénéficier :

- de ses droits à l'avancement et à la retraite* (2) ;
- de sa rémunération (car pas de service fait) ;
- des droits à congés annuels, de maladie et de maternité (car il n'est plus en position d'activité) ;
- des prestations d'actions sociales ;
- de la couverture sociale** ;
- du droit de vote aux élections paritaires (3) (4) ;
- du droit à la formation ;
- de la possibilité de se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel (2) ;
- de son droit de vote lors des élections paritaires

Le fonctionnaire en disponibilité de droit bénéficie toujours :

- du CET (suspension du délai de 5 ans pour l'utilisation du CET, les droits acquis ne peuvent être utilisés durant la disponibilité sauf autorisation de l'administration d'origine) (5) (6)
- de la protection fonctionnelle de l'employeur d'origine pour les faits accomplis avant la disponibilité (7)
- de la possibilité d'être inscrit sur liste d'aptitude pour la promotion interne si les conditions sont remplies (nomination sous réserve de la réintégration dans l'administration d'origine) (8).

* Sauf dans le cas d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans né à partir du 01/01/2004 (9).

** sauf s'il a une nouvelle activité professionnelle, il conserve ses droits à prestations en nature de la CPAM ou de son régime d'assurance maladie pendant 1 an (10). Il peut aussi prétendre au paiement d'indemnités journalières pendant 1 an (11). À la fin de cette période de 1 an, il doit faire une demande d'affiliation auprès de la CPAM.

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DURANT LA DISPONIBILITÉ

L'exercice d'une activité professionnelle durant une disponibilité de droit pour raison familiale est possible, sauf dans le cas de la disponibilité pour se rendre dans une collectivité d'outre-mer, dans les terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger pour adopter un enfant.

Durant une disponibilité pour élever un enfant ou donner des soins, l'activité professionnelle doit laisser du temps libre au fonctionnaire pour donner les soins (12).

Le recrutement de l'agent par une personne privée ou publique est possible (13).

Attention, le fonctionnaire ne peut pas être recruté par sa collectivité d'origine comme agent non titulaire.

Démarches à effectuer par l'agent : s'il souhaite exercer une activité professionnelle autre que la création d'œuvre de l'esprit (24), l'agent doit informer par écrit l'autorité territoriale au moins 1 mois avant le début de la disponibilité.

Il doit également informer par écrit l'autorité territoriale de son souhait d'exercer une activité professionnelle, autre que la création d'œuvre de l'esprit, ou de tout changement d'activité professionnelle durant les 3 ans qui suivent son départ en disponibilité.

Saisine de la commission de déontologie : l'activité professionnelle, si elle relève du secteur privé, doit respecter les règles de déontologie, elle doit notamment être compatible avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 années précédant le début de cette activité (15). L'autorité territoriale a obligation de saisir par écrit la commission de déontologie dans la limite de 15 jours après avoir été informée par l'agent de son souhait d'exercer une activité professionnelle.

A noter, la saisine de la commission de déontologie est obligatoire dans tous les cas depuis la publication de la loi de déontologie (23).

[Lien vers le formulaire de saisine dématérialisée de la Commission de déontologie de la fonction publique.](#)

RENOUVELLEMENT

Délais et modalités : le fonctionnaire fait une demande écrite de renouvellement de disponibilité semblable à la demande initiale 3 mois avant la fin de la disponibilité (1).

RÉINTÉGRATION DE L'AGENT

Délais et modalités : le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de réintégrer son cadre d'emplois 3 mois avant la fin de la disponibilité (sauf si la disponibilité de droit < 3 mois, la réintégration est automatique) (1).

Si le fonctionnaire demande une réintégration avant la fin de la période de disponibilité et qu'aucun poste n'est vacant, il est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé (1).

À noter, le non respect des délais pour la demande de réintégration ne peut motiver un refus (16).

Au terme de la disponibilité, la CAP doit être informée sur la demande de réintégration du fonctionnaire (17) sauf dans le cas d'une réintégration à l'issue d'une disponibilité pour exercer un mandat électif local (18) (2).

La réintégration est subordonnée à des conditions d'aptitude physique : contrôle du médecin agréé et du comité médical départemental si nécessaire. Le fonctionnaire dont l'aptitude physique ne permet pas la réintégration est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive, admis à la retraite ou licencié s'il n'a pas droit à pension (1).

Absence de demande de réintégration : la collectivité peut mettre en demeure le fonctionnaire, que la disponibilité soit renouvelable ou non :

- de reprendre son service, sans réponse du fonctionnaire une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste sera engagée par la collectivité (19) (20).

Attention, avant d'engager une procédure de radiation des cadres, la collectivité doit être assurée que le fonctionnaire a voulu rompre le lien avec son administration.

Autre solution => la collectivité peut :

- soit, dans le cas d'une disponibilité renouvelable, considérer que l'absence de demande = demande de renouvellement tacite de la disponibilité (obligation d'informer le fonctionnaire) (20) ;
- soit maintenir le fonctionnaire en disponibilité de fait (21).

Fin de la disponibilité de droit et réintégration :

Type de disponibilité	Références	Situations	Modalités
Pour raisons familiales < 6 mois	Art.72, loi n° 84-53		Réintégration dans le cadre d'emplois, le fonctionnaire exerce à nouveau ses fonctions dans l'emploi qu'il occupait auparavant
Pour raisons familiales > 6 mois (suit les modalités d'une réintégration après détachement, art.72 loi 83-54)	Art.67, loi n° 83-54	Un emploi est vacant	Réintégration dans le cadre d'emplois
	Art.20, décret n° 86-68 Art 67, loi n° 84-53	Refus de la 1re vacance d'emploi (et les 2 suivantes)	Mise en disponibilité d'office 3 ans max.
	Art. 67 + art.72, et 97 loi n° 83-54 TA Dijon 26/11/2002	Aucun poste vacant	Maintien en surnombre durant 1 an dans collectivité d'origine : <ul style="list-style-type: none"> • tout emploi vacant ou créé au sein de la collectivité et qui correspond à son grade est proposé en priorité à l'agent ; • le CDG* (y compris pour les collectivités non affiliées) ou le CNFPT* examinent les possibilités de nomination dans un emploi équivalent + possibilités de détachement ou d'intégration directe dans une autre collectivité. <p>À la fin de la période de maintien en surnombre, si la réintégration n'a pas été possible, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG* ou le CNFPT*.</p> <p>* Le CDG est compétent pour les catégories A, B et C et le CNFPT pour les catégories A+.</p>
Adoption hors métropole	Art 49, décret n° 85-989	Souhait de réintégration avant fin de la disponibilité	Réintégration dans son emploi
	Art 37, décret n° 88-976	Souhait de réintégration à la fin de la disponibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de règle particulière ; • on pourra considérer qu'il s'agit d'une disponibilité pour raisons familiales, on applique les règles prévues à cet effet ; • on pourra aussi se référer aux règles applicables aux fonctions publiques d'État et hospitalière : fonctionnaire réintégré et réaffecté de plein droit dans son emploi antérieur.
Exercice d'un mandat électif local	Art. 72, loi 84-53	Disponibilité < 3 ans	Un des trois premiers emplois vacants dans la collectivité d'origine doit être proposé au fonctionnaire
	CE n° 248174, 25/10/2006	Disponibilité > 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune règle particulière ; • cependant, le juge a établi l'existence d'un droit à réintégration dans un délai raisonnable selon les vacances d'emplois

Refus des postes proposés :

"Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire." (2).

Le ressort territorial, selon l'article 97 de la loi 84-53, correspond à :

- pour les catégories A et les fonctionnaires métropolitains de catégorie B : postes situés sur l'ensemble du territoire national ;
- pour les agents métropolitains de catégorie C : postes proposés situés dans le département ou un département limitrophe.

On notera que le fonctionnaire peut-être réintégré par voie de mutation dans une autre collectivité que celle d'origine. La collectivité d'accueil peut réintégrer l'agent directement après information à la collectivité d'origine qui radie l'agent des effectifs (2) (22).

Le fonctionnaire peut également être réintégré par voie de détachement, la réintégration par la collectivité d'origine est alors nécessaire avant le placement en détachement auprès de l'administration d'accueil (22).

RÉFÉRENCES

- [\(1\) Décret n° 86-68, 13/01/1986](#)
- [\(2\) Loi n° 84-53, 26/01/1984](#)
- [\(3\) Décret n° 89-229, 17/04/1989](#)
- [\(4\) Décret n°85-565, 30/05/1985](#)
- [\(5\) Décret n° 2004-878, 26/08/2004](#)
- [\(6\) Question écrite n° 3139, 1/06/2004, Assemblée nationale](#)
- [\(7\) Question écrite n° 25294, 19/05/2009, Assemblée nationale](#)
- [\(8\) Question écrite n° 41502, 21/04/2004, Assemblée nationale](#)
- [\(9\) Décret 2003-1306, 26/12/2003](#)
- [\(10\) Code de la sécurité sociale, articles L 161-8, R 161-3](#)
- [\(11\) Circulaire CNAMTS-DDRI 58/2001, 11/04/2001](#)
- [\(12\) Circulaire FP 1504, 11/02/1983](#)
- [\(13\) Conseil d'État n° 11564 11791, 13/11/1981](#)
- [\(14\) Décret n° 2007-611, 26/04/2007](#)
- [\(15\) Loi 93-122, 29/01/1993](#)
- [\(16\) CAA n° 96LY00532, 17/05/1999](#)
- [\(17\) Conseil d'État n° 188818, 17/11/1999](#)
- [\(18\) Conseil d'État n° 358439, 28 avril 2014](#)
- [\(19\) CAA n° 98PA03417, 23/05/2001](#)
- [\(20\) Question écrite n° 09178, 25/06/1998, Sénat](#)
- [\(21\) CAA n° 96DA03048, 22/06/2000](#)
- [\(22\) Question écrite n° 07522, 14/12/1989, Sénat](#)
- [\(23\) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [\(24\) Décret n° 2017-105, 29/01/2017](#)