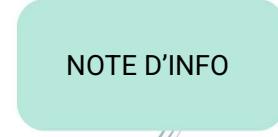




DISPONIBILITE



NOTE D'INFO

La disponibilité est l'une des positions statutaires, énumérées à l'art. L. 511-1 code général de la fonction publique, dans lesquelles peut être placé le fonctionnaire territorial ; dans cette position, l'agent est placé hors de son administration ou service d'origine.

Elle est inapplicable :

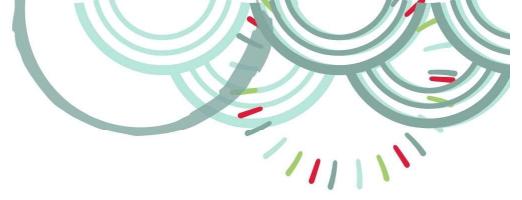
- aux fonctionnaires stagiaires
- aux agents contractuels.

CAS DE DISPONIBILITE

A) La disponibilité d'office

Elle est prononcée dans les cas suivants (art. 18 décret n°86-68 du 13 janv. 1986) :

- à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, lorsque l'agent ne peut être reclassé ;
- lorsque l'agent demande à interrompre avant son terme une période de détachement ou de position hors cadres pour réintégrer son administration d'origine, si cette réintégration n'est pas immédiatement possible ;
- lorsque l'agent, à la fin d'une période de détachement ou de congé parental, ou remis à disposition de son administration d'origine au cours d'une de ces périodes, a refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public correspondant à son grade ;
- lorsque l'agent pris en charge manque de manière grave et répétée à ses obligations, concernant en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par le CNFPT ou le centre de gestion ;
- dans certains cas d'impossibilité de réintégration à la suite d'une disponibilité de droit, discrétionnaire ou d'office pour inaptitude physique, l'agent peut être maintenu en disponibilité ou placé en disponibilité d'office par l'autorité territoriale ;



- pour les fonctionnaires exerçant les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen (art. 20-1 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

B) La disponibilité sur demande

Elle peut être accordée dans les cas suivants :

- dans le cadre d'une disponibilité de droit ;
- dans le cadre d'une disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service.

Aucune disposition n'interdit de bénéficier de plusieurs périodes successives de disponibilité de différents types, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale pour les disponibilités accordées ou refusées par décision discrétionnaire, et sous réserve que l'agent remplisse les conditions exigées.

PROCEDURE

A) Consultations préalables obligatoires

Avertissement relatif à la compétence de la CAP : avant sa codification dans le code général de la fonction publique, l'article 37-1 III du décret du 17 avril 1989, renvoyant à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, prévoyait la saisine de la CAP, à la demande du fonctionnaire, pour les décisions individuelles prises en matière de disponibilité. Cette compétence de la CAP n'est plus mentionnée à l'art. R. 263-10 code général de la fonction publique.

1- Le conseil médical

La décision de mise en disponibilité d'office pour raison de santé, ainsi que son renouvellement, doivent être précédés de la consultation du conseil médical (articles 5 et 38 décret n°87-602 du 30 juil. 1987).

2- L'avis de compatibilité

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée lucrative pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par l'art. L. 124-4 code général de la fonction publique et les art. R. 124-27 code général de la fonction publique et suivants.





Ainsi, il en informe l'autorité territoriale dont il relève pour qu'elle apprécie la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (art. L. 124-4 code général de la fonction publique). Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité pour avis préalable (art. L. 124-5 code général de la fonction publique). En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

B) La décision de mise en disponibilité

La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale (art. 18 décret n°86-68 du 13 janv. 1986). Cette décision doit indiquer la forme de disponibilité accordée, ainsi que ses dates d'effet et de fin ; il peut également être utile d'indiquer le délai dans lequel l'agent doit demander sa réintégration ou le renouvellement de la disponibilité, lorsque les textes applicables fixent des exigences particulières.

Concernant la date d'effet, un agent placé en congé de maladie avant le début d'une disponibilité a droit, sur sa demande, au report de la date d'effet de sa disponibilité jusqu'à la fin de son congé de maladie (CE 24 janv. 1992 n°9051).

Pour les cas de mise en disponibilité d'office, la décision est prise unilatéralement ; dans tous les autres cas, une demande de l'agent est indispensable.

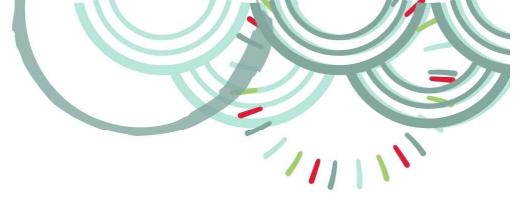
Si la disponibilité n'est pas de droit, l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande de l'agent qui remplit les conditions que pour des motifs liés (art. L. 511-3 code général de la fonction publique) :

- aux nécessités du service

Ce motif ne peut être évoqué qu'à titre exceptionnel, si la présence de l'agent dans le service est réellement indispensable (circ. du 19 nov. 2009). Ne justifie pas de l'existence de nécessités du service l'administration qui n'apporte ni pièce ni aucun élément chiffré ou assorti de la moindre précision démontrant les difficultés de recrutement qu'elle allègue (TA Marseille 20 juin 2023 n°1907520).

- à un avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Hormis les cas où la disponibilité est de droit, l'autorité territoriale peut soumettre le fonctionnaire au respect d'un délai de préavis maximal de trois mois. Le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire équivaut à une décision d'acceptation (art. L. 511-3 code général de la fonction publique).



Remarque : le code autorise les statuts particuliers à (art. L. 511-3 code général de la fonction publique) :

- prévoir des délais de préavis plus longs, dans la limite de six mois,
- exiger une certaine durée de services effectifs dans un cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans un cadre d'emplois.

A ce jour, aucun statut particulier ne contient de dispositions en la matière.

La décision de mise en disponibilité ne fait pas partie des actes qui doivent obligatoirement être transmis au contrôle de légalité (par exemple, liste des actes à transmettre par la commune : art. L. 2131-2 code général des collectivités territoriales).

SITUATION DE L'AGENT

A) La carrière

1- Avancement

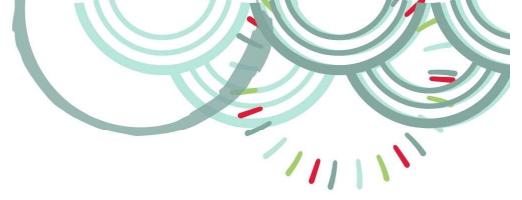
❖ Principe :

Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement (art. L. 514-1 code général de la fonction publique). Cela signifie qu'il n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif durant sa disponibilité ; il conserve cependant les droits acquis avant cette période.

❖ Exceptions :

→ l'exercice d'une activité professionnelle au cours d'une période de disponibilité :

Le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle au cours d'une disponibilité conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans (art. L. 514-2 code général de la fonction publique et art. 25-1, 25-2 et 25-3 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).



Ce dispositif concerne les disponibilités accordées pour les motifs suivants (art. 25-1 décret n°86-68 du 13 janv. 1986) :

- études ou recherches présentant un intérêt général ;
- convenances personnelles ;
- créer ou reprendre une entreprise ;
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- suivre son conjoint ou partenaire de PACS lorsqu'il est contraint, pour des motifs professionnels, d'établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire. Les disponibilités accordées pour l'exercice d'un mandat d'élu local ne sont en revanche pas concernées (art. 25-1 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (art. L. 514-2 code général de la fonction publique).

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 (art. L. 514-3 code général de la fonction publique).

La notion d'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui (art. 25-1 décret n°86-68 du 13 janv. 1986) :

- 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 quatre trimestres d'assurance vieillesse, soit 150 SMIC horaire au moins par trimestre (art. R. 351-9 dernier alinéa du code de la sécurité sociale).

En cas de création ou de reprise d'une entreprise, au titre de laquelle une disponibilité a été accordée, aucune condition de revenu n'est exigée.

Pour pouvoir bénéficier de la conservation de ses droits à avancement, le fonctionnaire doit transmettre à son autorité de gestion, chaque année, des pièces justifiant l'exercice d'une activité professionnelle (art. 25-1 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).





Les pièces à transmettre sont les suivantes (arr. min. du 19 juin 2019) :

- pour le fonctionnaire exerçant une activité salariée :

→ une copie du ou des bulletins de salaire ;

→ 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 ;

→ 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 URSSAF.

- si l'activité est exercée à l'étranger :

→ toutes pièces équivalentes à celles précitées ;

→ une copie dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Ces documents doivent être transmis, par tous moyens, à l'autorité territoriale à une date fixée par elle, et au plus tard le 1er janvier de chaque année qui suit le premier jour de la disponibilité du fonctionnaire. A défaut, ce dernier ne pourra prétendre au bénéfice des ses droits à l'avancement pour la période concernée (art. 25-2 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

A noter : ces dispositions concernent les disponibilités débutant ou renouvelées à compter du 7 septembre 2018 (art. 17 du décret modificatif n°2019-234 du 27 mars 2019).

→ la disponibilité pour élever un enfant :

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans (art. L. 514-2 code général de la fonction publique et art. 25-3 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, la conservation de ces droits à l'avancement, au titre de ces deux positions, s'effectue dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (art. L. 515-9 code général de la fonction publique).

A noter : les périodes de disponibilité pour élever un enfant courues à compter du 7 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade (art. 7 décret n°2020-529 du 5 mai 2020).





2 – Autres incidences

Par ailleurs, le fonctionnaire placé en disponibilité :

- ne peut pas se présenter à un concours interne (art. L. 325-3 code général de la fonction publique)
- ne peut bénéficier d'aucun des congés statutaires (notamment art. L. 822-1 code général de la fonction publique et suivants), puisque ces congés sont réservés aux fonctionnaires en activité.

B) La retraite

L'agent cesse de bénéficier de ses droits à la retraite pendant une disponibilité : cette période ne sera donc pas prise en compte pour la constitution de ses droits (art. L. 514-1 code général de la fonction publique).

Exception : la disponibilité de droit pour élever un enfant légitime, naturel ou adoptif de moins de 12 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 (art. 11 décret n°2003-1306 du 26 déc. 2003). Elle est également prise en compte dans la liquidation de la pension (art. 13 décret n°2003-1306 du 26 déc. 2003).

C) La rémunération

Le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération de la part de sa collectivité ou de son établissement d'origine durant sa disponibilité, puisqu'il n'accomplit aucun service.

Dans le cas d'une mise en disponibilité d'office pour indisponibilité physique, l'agent peut cependant, si certaines conditions sont remplies, percevoir pendant une durée limitée des indemnités de maladie et, par la suite, une allocation d'invalidité temporaire (AIT).

D'autre part, le fonctionnaire placé de droit 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.

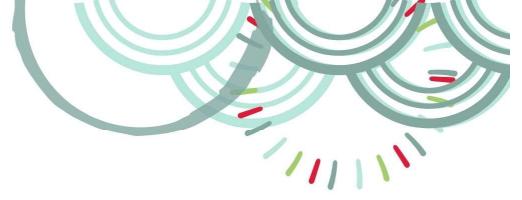
D) Le régime de sécurité sociale

Les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale peuvent continuer de relever de ce même régime dans les conditions suivantes :

1) fonctionnaires dont la situation ouvre droit au régime spécial de sécurité sociale : agents placés en disponibilité d'office qui perçoivent des indemnités de maladie ou une allocation temporaire d'invalidité

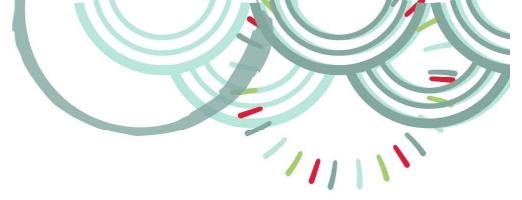
2) fonctionnaires bénéficiaires provisoires du régime spécial au titre d'un maintien des droits

- les agents qui sont placés en disponibilité sans l'avoir demandé, s'ils sont considérés comme involontairement privés d'emploi et s'ils bénéficient d'allocations chômage



- les agents qui ne remplissent plus les conditions pour relever du régime spécial : ils conservent pour une durée limitée le bénéfice des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès.





E) Le contrôle des activités

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

Durant une période de disponibilité, le fonctionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine (art. L. 514-1 code général de la fonction publique) ; il ne peut donc pas être recruté comme agent contractuel par la collectivité dont il relève (CAA Lyon 20 déc. 1989 n°89LY00486). Cette disposition ne s'oppose cependant pas à son recrutement, en qualité d'agent contractuel, par une autre collectivité (question écrite AN n°33020 du 27 août 1990,).

F) L'éligibilité

- instances paritaires de la fonction publique territoriale :

CAP : les agents en disponibilité ne sont ni électeurs, ni éligibles (*art. R. 211-172 code général de la fonction publique et art. R. 211-203 code général de la fonction publique*).

CST : les agents en disponibilité ne sont ni électeurs, ni éligibles (*art. R. 211-30 code général de la fonction publique et art. R. 211-40 code général de la fonction publique*).

- mandat local :

Le fonctionnaire placé en disponibilité n'est pas soumis à l'interdiction d'éligibilité opposée aux agents salariés communaux par le code électoral, et peut donc être élu au conseil municipal de la commune dont il relève (CE 8 juil. 2002 n°236267).

