

---

> **Objet : Disponibilité**

> **Type document : Note**

> **Référence : 2023 / novembre /JM**

> **Date : 30/11/2023**

> **Pôle : Juridique**

> **Contact : Jordan Messenger**

Juriste

Cdg38@cdg38.fr

---

## **LA POSITION DE DISPONIBILITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

La disponibilité est l'une des quatre positions statutaires du fonctionnaire titulaire<sup>1</sup>, aux côtés de l'activité, du détachement et du congé parental. Elle permet d'exercer une mobilité vers le secteur public ou privé, dans le cadre de l'exercice du droit au départ consacré par la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

La position de disponibilité est réservée aux fonctionnaires titulaires<sup>2</sup>, mais des dispositifs similaires existent également pour les contractuels.

Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 relatif à la réforme de la disponibilité a apporté des modifications significatives. Vous pouvez trouver une note du CDG38 à ce sujet à l'adresse suivante : <https://www.cdg38.fr/document/note-reforme-disponibilite>.

La présente note fait le point sur la réglementation applicable à la position de disponibilité des fonctionnaires titulaires, ainsi qu'aux congés sans traitement équivalents pour les stagiaires et les contractuels. En revanche, la question de la position de disponibilité d'office ne sera pas abordée dans cette note.

Il est proposé en annexe des outils pour vous aider dans la gestion administrative de cette position statutaire (tableau récapitulatif, FAQ, modèles d'arrêté en annexe sur notre site internet, etc.)

Pour faciliter la lecture de ce document sur la disponibilité, **nous vous proposons des liens qui vous redirigeront dans cette note vers les situations que vous pourriez rencontrer :**

- [Votre agent est fonctionnaire et en disponibilité de droit pour raisons familiales](#)
- [Votre agent est fonctionnaire et en disponibilité de droit pour effectuer une adoption](#)
- [Votre agent est fonctionnaire et en disponibilité de droit pour exercer un mandat local](#)

---

<sup>1</sup> Article L511-1 du code général de la fonction publique

<sup>2</sup> Le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 définit les différents cas de disponibilité, fixe leurs modalités d'octroi, de renouvellement et les conditions de réintégration du fonctionnaire dans son administration d'origine

- [Votre agent est fonctionnaire et en disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service pour convenances personnelles](#)
- [Votre agent est fonctionnaire et en disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service pour des études ou recherches d'intérêt général](#)
- [Votre agent est fonctionnaire et en disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service pour créer ou reprendre une entreprise](#)
- [Votre agent est fonctionnaire stagiaire](#)
- [Votre agent est contractuel](#)
- [Vous souhaitez connaître la situation de votre agent fonctionnaire en disponibilité \(carrière, CET, retraite, etc.\)](#)
- [Vous souhaitez connaître les droits et obligations du fonctionnaire en disponibilité](#)
- [Vous souhaitez accéder directement aux annexes pour avoir la liste des tableaux et schémas récapitulatifs, FAQ etc.](#)

## Table des matières

<b>1</b>	<b><i>La disponibilité pour les fonctionnaires titulaires</i></b>	<b>4</b>
1.1	<b>Les disponibilités de droit</b>	4
1.1.1	La disponibilité pour raisons familiales	4
1.1.2	La disponibilité pour effectuer une adoption	8
1.1.3	La disponibilité pour exercer un mandat local	8
1.2	<b>Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service</b>	11
1.2.1	La disponibilité pour convenances personnelles	11
1.2.2	La disponibilité pour études ou recherches d'intérêt général	15
1.2.3	La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	17
<b>2</b>	<b><i>Les congés sans traitement « équivalents » à la disponibilité pour les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public</i></b>	<b>19</b>
2.1	<b>Les fonctionnaires stagiaires</b>	19
2.1.1	Raisons familiales	19
2.1.2	Convenances personnelles	20
2.1.3	Admission à un autre concours (nouvelle nomination stagiaire)	20
2.2	<b>Les agents contractuels</b>	21
2.2.1	Raisons familiales	21
2.2.2	Convenances personnelles	22
2.2.3	Création ou reprise d'une entreprise	23
<b>3</b>	<b><i>La situation du fonctionnaire en disponibilité</i></b>	<b>24</b>
3.1	<b>Les conséquences de la disponibilité</b>	24
3.1.1	La carrière	24
3.1.2	Le compte épargne-temps (CET)	26
3.1.3	Le compte personnel d'activité	26
3.1.4	La rémunération	26
3.1.5	La retraite	26
3.2	<b>Droits et obligations du fonctionnaire en disponibilité</b>	27
3.2.1	Les obligations générales du fonctionnaire	27
3.2.2	L'encadrement de l'exercice d'une activité pendant la période de disponibilité	27
<b>4</b>	<b><i>Liste des annexes</i></b>	<b>29</b>

# 1 La disponibilité pour les fonctionnaires titulaires

Conformément aux dispositions du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, trois formes de disponibilités sont prévues :

**-Les disponibilités de droit**

**-Les disponibilités discrétionnaires**

**-La disponibilité d'office (qui ne sera que succinctement évoqué)**

Il n'existe pas de plafond « global » sur l'ensemble de la carrière : les périodes de disponibilité à différents titres sont cumulables entre elles.

## 1.1 Les disponibilités de droit

Les demandes de disponibilités de droit ont la particularité **de ne pouvoir être refusées par l'administration dès lors que le fonctionnaire en remplit les conditions d'octroi**. Les nécessités de service ne peuvent donc pas être invoquées pour fonder le refus d'une telle demande.

### 1.1.1 La disponibilité pour raisons familiales

#### 1.1.1.1 Procédure

La mise en disponibilité pour raisons familiales<sup>3</sup> peut intervenir sur demande du fonctionnaire pour :

- **Elever un enfant de moins de 12 ans**
- **Donner des soins à un proche**
- **Suivre son conjoint ou partenaire de PACS**

Cette disponibilité<sup>4</sup> est octroyée pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable tant que les conditions requises pour son obtention sont satisfaites. Aucune durée minimale n'est prévue et elle est octroyée de droit.

Pour obtenir cette disponibilité, il est nécessaire d'envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception, sans délai de préavis. En effet, aucun délai n'est prévu par les textes.

Si l'agent souhaite renouveler cette disponibilité, un préavis de 3 mois<sup>5</sup> est à respecter avant l'expiration du délai de la disponibilité.

---

<sup>3</sup> Article 24 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>4</sup> Annexe sur le site du CDG : Modèle d'arrêté pour disponibilité pour raisons familiales

<sup>5</sup> Article 26 : décret n°86-68 du 13 janv. 1986

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration<sup>6</sup> à l'expiration de sa disponibilité, l'agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire<sup>7</sup>. L'agent doit avoir été préalablement informé du risque qu'il encourt en ne se manifestant pas<sup>8</sup>. Il convient d'envoyer une mise en demeure préalablement à la radiation des cadres. A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité.

Cependant, le fait que l'agent présente sa demande de réintégration hors délai ne peut pas constituer un motif de refus de réintégration<sup>9</sup>.



#### Comment remplacer un fonctionnaire en disponibilité pour raisons familiales ?

Un fonctionnaire en disponibilité pour raisons familiales peut être remplacé par un contractuel, au titre de l'article L332-13 du CGFP pour le remplacement d'un agent momentanément indisponible.

**Attention : La disponibilité doit être de courte durée, c'est-à-dire moins de 6 mois.**

**Si la disponibilité excède 6 mois :** l'emploi est vacant, se référer aux dispositions ci-dessous.

#### 1.1.1.2 Réintégration

Pour être réintégré, l'agent doit le demander par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la fin de sa disponibilité, ou la date souhaitée de réintégration.

Dans le cas **d'une demande de disponibilité initiale de moins de 3 mois**, le fonctionnaire mis en disponibilité n'a pas de préavis à respecter<sup>10</sup>. Dans ce cas, la réintégration est prévue à la date de la fin de la disponibilité dans son emploi occupé antérieurement. Néanmoins, si l'agent souhaite renouveler sa disponibilité, il doit en informer l'autorité territoriale.



Pour aller plus loin : [Concernant la disponibilité de droit, le poste est-il directement vacant ?](#)

#### Réintégration à la date prévue :

**Disponibilité inférieure à 6 mois :** Réaffectation automatique dans l'**emploi** occupé antérieurement



Pour aller plus loin : [Comment procéder si mon agent est en disponibilité de droit de moins de 6 mois ?](#)

<sup>6</sup> Question écrite n°09178 - 11e législature 27/08/1998

<sup>7</sup> Article L550-1 du CGFP

<sup>8</sup> TA Nancy 021336 du 16.03.2004

<sup>9</sup> CAA Lyon 17 mai 1999 n°96LY00532

<sup>10</sup> Article 26 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

**Disponibilité égale ou supérieure à 6 mois** : réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Cependant, lorsque le fonctionnaire refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé d'office en position de disponibilité<sup>11</sup>.

**En l'absence de poste vacant** : réintégration **en surnombre**<sup>12</sup> avec maintien du traitement pendant un an dans la collectivité d'origine puis mise à disposition du CDG (ou CNFPT). L'autorité territoriale doit ainsi saisir le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade<sup>13</sup> et relève du régime des fonctionnaires momentanément privés d'emploi tel que précisé aux articles L542-1 et suivants et L542-25 du Code général de la fonction publique.



*Le juge administratif contrôle la réalité de l'absence d'emploi vacant éventuellement invoquée par l'administration<sup>14</sup>.*

*Si l'agent soutient qu'il existe des emplois vacants, c'est à l'administration qu'il revient d'apporter la preuve du contraire<sup>15</sup>.*

### **Réintégration anticipée :**

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration avant la fin de sa disponibilité est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé<sup>16</sup>.

En effet, une demande de réintégration anticipée est prévue par l'article 26 du décret 88-68 :

« Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi n° 84-53 du [26/01/1984](#) (remplacé par l'article L. 542-5 du CGFP et suivants). »

Cette référence ne concerne que les conditions dans lesquelles un emploi est proposé à l'agent concerné par la collectivité, le CNFPT ou le centre de gestion (recherche des possibilités de

---

<sup>11</sup> Article L513-24 du CGFP

<sup>12</sup> Article L513-26 du CGFP

<sup>13</sup> CEE 18 novembre 1994, req n°124899

<sup>14</sup> CE 22 novembre 1995 n°147454

<sup>15</sup> CE 26 novembre 2012 n°354108

<sup>16</sup> Article 26 : décret n°86-68 du 13 janv. 1986

reclassement), **et exclut de se référer aux règles relatives au maintien en surnombre puis à la prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT<sup>17</sup>.**

En effet, la période entre la date de réintégration anticipée et la date de fin de disponibilité, n'est pas considérée comme étant une situation de surnombre, mais comme une période de maintien en disponibilité<sup>18</sup>.

**Exemple :** Un agent A fait une demande de disponibilité de droit du 27 janvier 2023 au 18 octobre 2023, mais souhaite être réintégré de façon anticipée le 1er septembre. La période entre le 1er septembre et le 18 octobre sera considérée comme du maintien en disponibilité et non comme une période de surnombre.

Néanmoins, à la fin initiale de la disponibilité de droit, le 18 octobre, l'agent sera placé en surnombre (en position d'activité).



Si l'autorité territoriale ne dispose pas d'emploi vacant, **il est possible pour l'agent en position de surnombre** (position d'activité) d'être détaché ou d'effectuer une intégration directe.



**Cas particulier : disponibilité pour suivre le conjoint ou partenaire de PACS supérieure à 3 ans**

*Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi (priorité lors de la 3ème vacance d'emploi). Pour les deux premières vacances d'emploi, l'agent sera éventuellement mis en concurrence avec d'autres candidats, un refus de réintégration doit être justifié par l'intérêt du service<sup>19</sup>. S'il y a absence de poste vacant, maintien en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi. L'autorité territoriale est toutefois tenue de respecter les règles générales dégagées par la jurisprudence, et notamment le droit à réintégration dans un délai raisonnable. Pour apprécier s'il existe un emploi vacant, il faut se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité.*

Enfin, s'agissant de la mise en disponibilité pour suivre son conjoint, le juge administratif considère que le fonctionnaire vivant en concubinage est exclu de son bénéfice<sup>20</sup>. Seul le fonctionnaire marié ou partenaire de PACS peut donc se voir octroyer cette forme de disponibilité. L'agent devra transmettre à l'appui de sa demande les éléments justifiant de sa situation familiale.

Pour aller plus loin :

- [Annexe 1 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée de droit](#)
- [Annexe 4 Tableau récapitulatif : disponibilités de droit](#)

Un modèle d'arrêté est disponible sur notre site internet.

<sup>17</sup> CAA Marseille 20 octobre 2009 n°07MA02988

<sup>18</sup> CAA Marseille du 17 avril 2008 n°06VE02022

<sup>19</sup> CAA Douai 23 juin 2011 n°10DA01432

<sup>20</sup> CE, 25 novembre, 1994, n°123314.

## 1.1.2 La disponibilité pour effectuer une adoption

### 1.1.2.1 Procédure

Le fonctionnaire peut demander le bénéfice d'une période de disponibilité pour se rendre dans un département d'outremer, en Polynésie française, dans les îles de Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

Cette disponibilité<sup>21</sup> est accordée au fonctionnaire titulaire de l'agrément prévu par l'art. L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles. **Elle ne peut dépasser 6 semaines par agrément<sup>22</sup>.**

La demande doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ et doit mentionner la date de début et la durée envisagée.

L'autorité territoriale peut, dans tous les cas, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués<sup>23</sup>.

### 1.1.2.2 Réintégration

**L'agent a le droit à une réintégration et à une réaffectation dans son emploi antérieur à la date prévue ou de manière anticipée.**

Pour aller plus loin :

- [Annexe 1 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée de droit](#)
- [Annexe 4 Tableau récapitulatif : disponibilités de droit](#)

## 1.1.3 La disponibilité pour exercer un mandat local

### 1.1.3.1 Procédure

Cette disponibilité<sup>24</sup> est accordée **de plein droit** sur demande du fonctionnaire titulaire d'un mandat électif local pour la durée de son mandat<sup>25</sup>.



Le Conseil d'État<sup>26</sup> a précisé sur ce point que pour pouvoir bénéficier de cette forme de disponibilité le fonctionnaire devait déjà être titulaire d'un mandat local. Le fonctionnaire candidat à une élection locale ne peut donc pas en bénéficier. L'article 3142-87 du Code du travail prévoit toutefois l'application aux fonctionnaires des dispositions relatives aux congés accordés aux salariés candidats à un mandat parlementaire ou local pour participer à la campagne électorale.

---

<sup>21</sup> Article 34-1 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>22</sup> Ibidem

<sup>23</sup> Article 25 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>24</sup> Annexe sur le site du CDG : Modèle d'arrêté pour exercer un mandat d'élu local

<sup>25</sup> Article 24 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>26</sup> CE 30 octobre 1996, n°177124

A noter que : le Code général des collectivités territoriales prévoit par ailleurs la possibilité pour le fonctionnaire titulaire de certains mandats locaux de bénéficier, sur sa demande, d'un placement de plein droit en détachement.

**Enfin, pour bénéficier de cette disponibilité il est nécessaire d'écrire un courrier recommandé avec accusé réception sans aucun délai de préavis.**

### *1.1.3.2 Réintégration*

En l'absence de dispositions plus favorables, 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<sup>27</sup> (la liste des mandats est visible dans les articles cités dans la note de bas de page)

- S'il s'agit d'un premier et d'un deuxième mandat<sup>28</sup> :

Le fonctionnaire retrouve, à l'expiration de son mandat, son précédent emploi ou un emploi comparable assorti d'une rémunération équivalente dans les deux mois suivant la date à laquelle il a demandé sa réintégration<sup>29</sup>.

- S'il s'agit d'un renouvellement à partir du 3<sup>ème</sup> mandat<sup>30</sup> :

A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le fonctionnaire peut solliciter sa réembauche dans des conditions déterminées par voie réglementaire (texte qui n'est toujours pas paru).

Le fonctionnaire bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

**Lorsque le mandat exercé ne relève pas de ceux précédemment cités**<sup>31</sup> 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

---

<sup>27</sup> Article L. 2123-9 CGCT, art. L. 3142-87 code du travail, art. L. 3142-88 code du travail et CE 20 fév. 2018 n°401731

<sup>28</sup> Article L. 2123-9 CGCT

<sup>29</sup> Article L. 3142-84 code du travail

<sup>30</sup> Ibidem

<sup>31</sup> Article L. 2123-9 code du travail, art. L. 5214-8 code du travail, art. L. 3142-88 code du travail et CE 20 fév. 2018 n°401731

- **si elle 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.

Vous pouvez trouver davantage d'informations ici : <https://www.maires-isere.fr/>

Pour aller plus loin :

- [Annexe 2 Schéma récapitulatif : disponibilité de droit pour mandat syndical](#)
- [Annexe 4 Tableau récapitulatif : disponibilités de droit](#)

Un modèle d'arrêté est disponible sur notre site internet.

## 1.2 Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 prévoit trois cas de disponibilités dans lesquels l'initiative de la demande appartient à l'agent et dont l'octroi est subordonné aux nécessités de service :

- **La disponibilité pour convenances personnelles**
- **La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général**
- **La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise**

L'employeur ne peut s'opposer à ces demandes qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique<sup>32</sup>.



Il n'y a plus de saisine obligatoire de la CAP par la collectivité depuis le 1er janvier 2020 pour les demandes d'octroi et de renouvellement de disponibilité, ni pour les refus de réintégration. Toutefois l'agent a la possibilité de saisir lui-même la CAP en cas de refus d'octroi, de réintégration ou pour tout litige relatif à une demande de disponibilité<sup>33</sup>.

### 1.2.1 La disponibilité pour convenances personnelles

Cette disponibilité<sup>34</sup> n'a pas à être justifiée par un motif particulier.

Le fonctionnaire peut disposer librement du temps passé hors de son administration et peut notamment exercer une activité professionnelle, sous réserve que celle-ci ne soit pas contraire aux règles de déontologie.



Si le fonctionnaire souhaite exercer une activité privée lucrative ou libérale, il peut désormais saisir la commission de déontologie pour apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées **au cours des trois années précédant le début de cette activité** (le caractère obligatoire ou facultatif de la saisine s'apprécie au regard du poste occupé préalablement et/ ou visé par l'agent<sup>35</sup>)

Le bénéfice de la disponibilité pour convenances personnelles peut également être sollicité par un fonctionnaire candidat à une fonction électorale.

---

<sup>32</sup> Article L511-3 du CGFP

<sup>33</sup> Article L514-1 à L514-8 du CGFP

<sup>34</sup> Annexe sur le site du CDG : modèle arrêté pour disponibilités pour convenances personnelles

<sup>35</sup> Article L123-8 du CGFP

### 1.2.1.1 Procédure

- Durée

La durée de cette disponibilité **est de maximum 5 ans renouvelable dans la limite de 10 ans** pour toute la carrière (sous condition de réintégrer la fonction publique pendant une période de 18 mois au moins, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans).

Si une demande de disponibilité pour convenances personnelles fait suite à une disponibilité de 2 ans pour la création ou la reprise d'une entreprise, la durée de la disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans<sup>36</sup>.

- Formalités

Pour bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles, l'agent doit en faire la demande par courrier recommandé.

Un préavis de 3 mois est fortement recommandé, car l'administration peut l'exiger<sup>37</sup>. La demande est considérée comme acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois suivant celle-ci.

Pour renouveler sa disponibilité, il est possible de le faire en respectant un préavis de 3 mois<sup>38</sup> avant l'expiration de la période de disponibilité.



#### Comment remplacer un agent en disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service ?

Si la collectivité souhaite remplacer l'agent, elle doit lancer une procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi et procéder à la déclaration de vacance. S'agissant d'un emploi permanent vacant, il n'est pas possible de le réserver exclusivement à des contractuels.

Dans le cas où le poste vacant est pourvu par un agent contractuel, alors en cas de demande de réintégration par le fonctionnaire, l'agent contractuel peut être licencié en vertu de l'article 39-3 du décret 88-145.

### 1.2.1.2 Réintégration

**Si la disponibilité est inférieure à 3 mois** : En l'absence de précision réglementaire l'emploi est considéré comme vacant dès le 1<sup>er</sup> jour de disponibilité. **Cependant, il est recommandé pour les demandes initiales inférieures à 3 mois de ne pas remplacer l'agent par un fonctionnaire.**

L'autorité territoriale peut demander au fonctionnaire titulaire en disponibilité pour convenances personnelles et qui souhaite réintégrer son administration de respecter un délai maximum de préavis

---

<sup>36</sup> Annexe 8 : Schéma situation d'un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle durant sa période de disponibilité

<sup>37</sup> L 511-3 du CGFP

<sup>38</sup> Article 26 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

de trois mois. Cependant dans le cas d'une demande initiale de disponibilité inférieure à 3 mois il n'apparaît pas obligatoire de faire une demande de réintégration. Il est cependant recommandé de bien vérifier avec l'agent s'il ne souhaite pas poursuivre sa période de disponibilité.

**Si la disponibilité est égale ou supérieure à 3 mois :** la demande de réintégration doit être faite par lettre recommandée 3 mois avant la fin de la disponibilité<sup>39</sup>, ou 3 mois avant la date souhaitée. La réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique à exercer des fonctions correspondant au grade de l'agent.

Le fait que l'agent présente sa demande de réintégration hors délai ne peut pas constituer un motif de refus de réintégration<sup>40</sup>.

En l'absence de demande, l'autorité à deux choix :

- **Maintenir l'agent en disponibilité ;**
- **Engager une procédure de radiation des cadres dans le respect de la procédure à suivre en la matière.**

La réintégration peut être effectuée dans tout emploi correspondant au grade ; aucune condition de spécialisation des emplois ne peut notamment constituer un motif de refus de réintégration<sup>41</sup>.

De même, l'occupation d'un poste par un agent contractuel ne peut pas justifier un refus de réintégration<sup>42</sup>, puisque l'emploi en question est alors vacant<sup>43</sup>.

Toutefois, la collectivité n'est nullement obligée de procéder à la réintégration dans l'emploi précédent, ni dans un emploi de même nature<sup>44</sup>.

### **Pour une réintégration à la date prévue :**

**Disponibilité inférieure à 3 ans :** réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade (priorité lors de la 3ème vacance d'emploi). Pour les deux premières vacances d'emploi, l'agent sera éventuellement mis en concurrence avec d'autres candidats, cependant un refus de réintégration doit être justifié par l'intérêt du service<sup>45</sup>.



Pour aller plus loin : [Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire de moins de 3 ans, comment l'agent doit-il être réintégré ?](#)

<sup>39</sup> Article 26 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>40</sup> CAA Lyon 17 mai 1999 n°96LY00532.

<sup>41</sup> CE 27 mars 1991 n°85136

<sup>42</sup> CE 24 janvier 1990 n°67078

<sup>43</sup> CE 11 octobre 1995 n°152102

<sup>44</sup> CE 25 mars 2002 n°195699

<sup>45</sup> CE 7 juillet 2022 n°449178

En l'absence de poste vacant l'agent est maintenu en disponibilité.

**Disponibilité supérieure à 3 ans :** La réintégration doit être effectuée "dans un délai raisonnable", qui s'apprécie, et qui donc peut varier, en fonction du nombre des vacances d'emploi qui existent ou se produisent dans la collectivité territoriale concernée. En l'absence de poste vacant l'agent est maintenu en disponibilité.



Pour aller plus loin : [Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire de plus de 3 ans, comment l'agent doit-il être réintégré ?](#)



Concernant la notion de « délai raisonnable » : le juge a posé ce principe aussi bien pour la disponibilité qui n'a pas dépassé trois années (CE 8 janv. 1997 n°143278) que pour la disponibilité d'une durée supérieure à trois années (CE 17 nov. 1999 n°188818).

Si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue de saisir le CNFPT (pour certains agents de catégorie A) ou le centre de gestion<sup>46</sup> afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade. L'absence de saisine de ces instances prive l'agent d'une garantie.



*Le juge administratif contrôle la réalité de l'absence d'emploi vacant éventuellement invoquée par l'administration<sup>47</sup>.*

*Si l'agent soutient qu'il existe des emplois vacants, c'est à l'administration qu'il revient d'apporter la preuve du contraire<sup>48</sup>.*

*Pour apprécier s'il existe un emploi vacant, il faut se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité.*

**Faute d'emploi vacant à temps plein, puis-je proposer à mon agent une réintégration dans un poste à son grade mais à temps non complet ? alors qu'il était auparavant à temps complet.**



Pour aller plus loin : [Faute d'emploi vacant à temps plein, puis-je proposer à mon agent une réintégration dans un poste à son grade mais à temps non complet ? alors qu'il était auparavant à temps complet.](#)

<sup>46</sup> Article L513-26 du CGFP

<sup>47</sup> CE 22 novembre 1995 n°147454

<sup>48</sup> CE 26 novembre 2012 n°354108

### **Réintégration anticipée :**

Dans ce cas, 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 dans les conditions prévues du CGFP<sup>49</sup>. Le juge administratif a précisé que les auteurs du décret du 13 janvier 1986 ont seulement entendu se référer aux conditions dans lesquelles des emplois sont proposés aux agents par leur collectivité ou établissement d'origine ainsi que par le CNFPT (pour certains agents de catégorie A) ou le centre de gestion.

La réintégration anticipée du fonctionnaire n'est pas une possibilité offerte à l'administration, qui ne peut reporter l'examen de la demande à la fin de la période de disponibilité en cours. En effet, celle-ci ne peut légalement refuser de faire droit à une telle demande qu'en se fondant sur des motifs tirés des nécessités du service et notamment de l'absence d'emploi vacant<sup>50</sup>.

**Conséquences de trois refus de postes :** Si l'agent refuse successivement trois postes<sup>51</sup> correspondant à son grade qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié<sup>52</sup> après avis de la CAP<sup>53</sup>, sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois :

- catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe
- catégories B et C des DOM : département de l'emploi précédent
- catégorie B hors DOM et catégorie A : pas de limitation géographique<sup>54</sup>.

Pour aller plus loin :

- [Annexe 3 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service \(\\*\)](#)
- [Annexe 5 Tableau récapitulatif : disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service](#)

Un modèle d'arrêté est disponible sur notre site internet.

---

<sup>49</sup> Article L. 542-1 code général de la fonction publique et suivants.

<sup>50</sup> CE 18 novembre. 1994 n°77047

<sup>51</sup> CE 10 avril 2018 n° 16PA00647.

<sup>52</sup> Le fonctionnaire licencié par arrêté de licenciement n'a pas droit à une indemnité de licenciement mais il a un droit aux allocations chômage : ARE

<sup>53</sup> Article L. 514-8 CGFP et article 37-1 III 1° décret n°89-229 du 17 avril 1989

<sup>54</sup> L. 542-18 code général de la fonction publique

## 1.2.2 La disponibilité pour études ou recherches d'intérêt général

### 1.2.2.1 Procédure

Le fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un placement en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un intérêt général<sup>55</sup>.



Le fonctionnaire peut également bénéficier de cette disponibilité au titre de son droit à la formation personnelle et passer un contrat d'études avec le Centre national de la fonction publique territoriale<sup>56</sup>

Le caractère d'intérêt général des études ou des recherches est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.



A cet égard, le Conseil d'État a eu l'occasion de considérer, pour la fonction publique de l'État, que des fonctions consistant à étudier, défendre et promouvoir les intérêts généraux d'une profession ne peuvent être regardées, alors même qu'elles comportent une part d'études et notamment de travaux juridiques destinés à rassembler et diffuser les textes applicables à la profession, comme l'accomplissement d'études ou de recherches présentant un caractère d'intérêt général<sup>57</sup>.

**La durée de cette disponibilité est limitée à trois ans, renouvelable une fois pour une durée égale. Aucune durée minimale n'est prévue.**

### 1.2.2.2 Réintégration

**Les modalités de demande de disponibilité, de renouvellement et de réintégration sont les mêmes que celles relatives à la disponibilité pour convenances personnelles.**

Pour aller plus loin :

- [Annexe 3 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service \(\\*\)](#)
- [Annexe 5 Tableau récapitulatif : disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service](#)

---

<sup>55</sup> Article 21 : décret du 13 janvier 1986

<sup>56</sup> Articles 8 et 10 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale

<sup>57</sup> CE, 5 juin 2002, n°229668

## 1.2.3 La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

### 1.2.3.1 Procédure

La disponibilité<sup>58</sup> pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail **est possible pour une durée maximale de deux années**<sup>59</sup>.

Par ailleurs, le fonctionnaire sollicitant une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise doit respecter la procédure prévue à l'art. L. 124-4 code général de la fonction publique et par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

En effet, son projet pourrait être empêché au regard de l'interdiction d'exercice de certaines activités privées.

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut succéder ou devancer une période de disponibilité pour convenances personnelles. Ce cumul ne peut toutefois excéder 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité<sup>60</sup>.

#### Exemple



- Un fonctionnaire demande une disponibilité pour reprendre une entreprise à compter de septembre 2019. Cette disponibilité, d'une durée maximale de deux ans, lui est donc accordée jusqu'en septembre 2021. Le fonctionnaire bénéficie du maintien des droits à l'avancement durant cette période sous réserve de la seule transmission des pièces justifiant de la réalité de la création ou de la reprise d'entreprise.

- À compter de septembre 2021, le fonctionnaire demande à rester en position de disponibilité, en sollicitant une disponibilité pour convenances personnelles jusqu'en mars 2024. À ce titre, il exerce durant cette période, au sein de l'entreprise qu'il a reprise ou créée, une activité professionnelle salariée. L'agent en question doit alors, pour la période de disponibilité comprise entre 2021 et 2024, justifier d'une quotité de travail d'au moins 150 heures par trimestre pour pouvoir bénéficier du maintien au droit à l'avancement.

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués<sup>61</sup>.



Pour aller plus loin : [La conservation des droits à avancement s'applique t'elle aux services publics et privés ?](#)

<sup>58</sup> Annexe sur le site du CDG : Modèle arrêté demande de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise pour un fonctionnaire

<sup>59</sup> Article 23 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>60</sup> Article 21 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>61</sup> Article 25 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

## **La procédure pour l'agent afin de bénéficier de cette disponibilité <sup>62</sup> :**

L'agent doit demander sa disponibilité par courrier recommandé avec accusé de réception en précisant qu'il crée une entreprise<sup>63</sup>.

L'activité envisagée doit être compatible avec les fonctions de l'agent au cours des 3 années précédentes.

Conformément à l'article 18 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, le fonctionnaire est tenu de présenter une demande d'autorisation à son autorité hiérarchique avant le début de cette activité.

Elle peut exiger que l'agent respecte un délai de préavis de 3 mois avant de partir en disponibilité. L'absence de réponse de son administration à sa demande de mise en disponibilité pendant les 2 mois suivant la date de réception de la demande vaut acceptation.

Il doit joindre à sa demande les documents nécessaires justifiant la situation qui lui permet de bénéficier de la disponibilité.

L'administration employeur ne peut s'opposer à la demande de mise en disponibilité qu'en raison des nécessités de service : raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.) ou, éventuellement, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie publique.

L'agent doit justifier à tout moment que sa situation correspond aux motifs pour lesquels la disponibilité a été accordée.

### **1.2.3.2 Réintégration**

**Les modalités de renouvellement et de réintégration sont les mêmes que celles relatives à la disponibilité pour convenances personnelles.**



Pour aller plus loin : [Est-il possible de prendre une disponibilité pour convenances personnelles après une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise de 2 ans ?](#)

Pour aller plus loin :

- [Annexe 3 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service \(\\*\)](#)

<sup>62</sup> Annexe 9 : Schéma procédure d'octroi disponibilité pour création ou reprise d'entreprise

<sup>63</sup> Annexe sur le site du CDG : Modèle arrêté demande de disponibilité pour création ou reprise d'entreprise pour un fonctionnaire

- [Annexe 5 Tableau récapitulatif : disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service](#)
- [Annexe 9 Schéma procédure d'octroi disponibilité pour création ou reprise d'entreprise](#)
- [Annexe 10 Récapitulatif : prise en compte de l'activité professionnelle pendant une période de disponibilité](#)

Un modèle d'arrêté est disponible sur notre site internet.

## 2 Les congés sans traitement « équivalents » à la disponibilité pour les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public

### 2.1 Les fonctionnaires stagiaires

Les stagiaires peuvent bénéficier de congés sans traitement pour les motifs suivants :

- **Raisons familiales**
- **Convenances personnelles**
- **Admission à un autre concours**

#### 2.1.1 Raisons familiales

Un congé sans traitement peut être accordé à un agent stagiaire pour diverses raisons familiales et notamment :

1. **Donner des soins à son conjoint, un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave**
2. **Elever un enfant de moins de 8 ans**
3. **S'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne**

Dans ces différents cas le congé sans traitement a une durée maximum d'un an renouvelable 2 fois<sup>64</sup>.

Elle est attribuée sous réserve des nécessités de service.

Le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 est muet sur les conditions de réintégration d'un stagiaire après une période de congé sans traitement.

---

<sup>64</sup> Article 13 : décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT.



### Préconisation

Il est fortement conseillé de réintégrer le stagiaire **dans son emploi précédent ou à défaut dans un emploi équivalent correspondant aux missions statutaires du grade sur lequel il est stagiairisé**. Ces missions statutaires sont déterminées dans le décret portant statut particulier du cadre d'emplois auquel son grade est rattaché.

D'appliquer l'article 9 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 qui précise que :

« Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage ».

#### 2.1.2 Convenances personnelles

Ce congé sans traitement a une durée maximum de 3 mois<sup>65</sup> et il est attribué sous réserve des nécessités de service. Il est fortement conseillé de réintégrer le stagiaire dans son emploi précédent ou à défaut dans un emploi équivalent correspondant aux missions statutaires du grade sur lequel il est stagiairisé.



Pour aller plus loin : [Un agent fonctionnaire stagiaire peut-il demander une disponibilité pour convenance personnelle ?](#)

#### 2.1.3 Admission à un autre concours (nouvelle nomination stagiaire)

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier d'un congé sans traitement lorsqu'il est admis par concours :

- dans un corps de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière
- dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique territoriale en qualité de stagiaire (ne semble s'appliquer que s'il est nommé dans une autre collectivité)
- lorsqu'il est admis dans une école par laquelle s'effectue le recrutement des fonctionnaires, des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires.

Ce congé sans traitement à une durée équivalent à celle du stage. Il est attribué sous réserve des nécessités de service. Le congé prend fin à l'issue du second stage ou de la scolarité<sup>66</sup>.

Pour aller plus loin :

- [Annexe 6 Tableau récapitulatif : congé sans traitement pour les fonctionnaires stagiaires](#)

<sup>65</sup> Article 14 : décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT

<sup>66</sup> Article 14 : décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT

## 2.2 Les agents contractuels

Les contractuels peuvent bénéficier de congés sans traitement pour les motifs suivants<sup>67</sup> :

- **Raisons familiales**
- **Convenances personnelles**
- **Création ou reprise d'une entreprise**

### 2.2.1 Raisons familiales

Un congé sans traitement peut être accordé à un agent contractuel pour diverses raisons familiales et notamment :

1. Elever un enfant de moins de 8 ans

La durée maximum de ce congé est de 3 ans<sup>68</sup>, renouvelable sans limitation. Pour obtenir celui-ci, il est nécessaire d'être employé depuis plus d'un an. Il est accordé de droit.

**La procédure** : le congé est accordé dans les 2 mois suivant la réception de la demande. Pour bénéficier d'un renouvellement, il est nécessaire d'écrire un courrier par lettre recommandée au moins 3 mois avant la fin du congé en cours.

**La réintégration** : sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision de réintégration ou renouvellement, il est présumé renoncer à son emploi<sup>69</sup>.

L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée, des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

2. Donner des soins à un proche

Les conditions sont les mêmes sauf pour la durée, qui est maximum de 3 ans tant que la présence de l'agent le justifie pour donner des soins à un proche<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale à partir de l'article 14

<sup>68</sup> Articles 15, 18-1, 33 et 34 : décret n°88-145 du 15 février 1988

<sup>69</sup> Article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

<sup>70</sup> Articles 15, 18-1, 33 et 34 : décret n°88-145 du 15 février 1988

3. Suivre son conjoint ou partenaire de PACS

**Les conditions sont les mêmes que le 1<sup>71</sup>.**

4. Adopter un enfant

La durée maximum de ce congé est de 6 semaines par agrément non renouvelable<sup>72</sup>.

Ce congé est accordé de droit.

Pour l'obtenir, l'agent doit écrire un courrier par lettre recommandée au plus tard 2 semaines avant le départ

Lors de sa réintégration, le contractuel est réaffecté dans l'emploi antérieur à la date prévue ou de manière anticipée.

5. Evènement familial

La durée maximum de ce congé est de 15 jours maximum par an<sup>73</sup>. Il est accordé sous réserve des nécessités de service.

Il peut être accordé en plusieurs fois mais il ne peut pas être renouvelé.

La réaffectation a lieu sur le poste précédemment occupé.

### 2.2.2 Convenances personnelles

La durée maximum de ce congé est de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats de l'agent dans la fonction publique<sup>74</sup>.

Pour obtenir ce congé, **l'agent doit être uniquement en CDI** à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent la demande de congé.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service.

**La procédure :** l'agent doit formuler sa demande par lettre recommandée au plus tard 2 mois avant le début du congé. La demande de renouvellement doit être faite au moins 3 mois avant la fin du congé en cours.

**La réintégration :** l'agent est réaffecté sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.

---

<sup>71</sup> Articles 15, 18-1, 33 et 34 : décret n°88-145 du 15 février 1988

<sup>72</sup> Article 14-1 : décret n°88-145 du 15 février 1988.

<sup>73</sup> Article 16 : décret n°88-145 du 15 février 1988

<sup>74</sup> Articles 17, 18-1,33 et 34 : décret n°88-145 du 15 février 1988

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision de réintégration ou renouvellement, il est présumé renoncer à son emploi<sup>75</sup>.

L'autorité territoriale informe l'agent sans délai, par lettre recommandée, des conséquences de son silence.

En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 15 jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

### 2.2.3 Création ou reprise d'une entreprise

La durée maximum de ce congé est d'un an renouvelable une fois<sup>76</sup>.

Il est accordé sous réserve des nécessités de service.

**Concernant la procédure/renouvellement et la réintégration, ce sont les mêmes évoquées que le congé pour convenances personnelles.**

Pour aller plus loin :

- [Annexe 7 Tableau récapitulatif : congé sans traitement pour les contractuels](#)

---

<sup>75</sup> Article 18-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

<sup>76</sup> Articles 18, 18-1,33 et 34 : décret n°88-145 du 15 février 1988

## 3 La situation du fonctionnaire en disponibilité

Dans le cadre d'une disponibilité, le fonctionnaire voit sa carrière figée mais conserve toutefois les droits acquis jusqu'à la mise en œuvre de la disponibilité. Le lien entre l'agent et l'administration subsiste pendant la période de disponibilité et fonde le droit à réintégration de l'agent à l'issue de cette période.



### **Rappel** **La vacance de l'emploi**

**L'emploi occupé par le fonctionnaire devient vacant en cas de :**

- disponibilité de plus de 6 mois pour raisons familiales.
- autres disponibilités de droit et discrétionnaires (en l'absence de précision réglementaire l'emploi est considéré comme vacant dès le 1<sup>er</sup> jour de disponibilité. Cependant, il est recommandé pour les demandes initiales inférieures à 3 mois de ne pas remplacer l'agent par un fonctionnaire).

### 3.1 Les conséquences de la disponibilité

#### 3.1.1 La carrière

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite<sup>77</sup>.

**Par dérogation** à l'article cité précédemment, un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois<sup>78</sup>.



#### **Effets sur la carrière de la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise (avancement)**

Si l'agent est ou a été en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise depuis le 7 septembre 2018, il conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade pendant sa disponibilité.

Si l'agent a été en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avant le 7 septembre 2018, les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour l'avancement.

Pour conserver ses droits à avancement d'échelon et de grade, l'agent doit transmettre à son administration un justificatif d'immatriculation d'activité au répertoire national des entreprises, ou à l'Urssaf.

Si l'avancement de grade dans le cadre d'emplois est soumis à l'occupation préalable de certains emplois ou de certaines fonctions, la période d'activité peut être prise en compte pour remplir cette condition.

L'activité doit être comparable à ces emplois et fonctions au regard de sa nature ou du niveau de responsabilités exercées.

<sup>77</sup> Article L514-1 CGFP

<sup>78</sup> Article L514-2 CGFP

### Effets sur la carrière de la disponibilité discrétionnaire ou de droit hors création d'entreprise (avancement)



Pour le fonctionnaire placé en disponibilité discrétionnaire<sup>79</sup> et disponibilité de plein droit<sup>80</sup>, le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle durant cette période conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans.

Cette période est assimilée à des services effectifs.

**L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :**

« 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;  
« 2° 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 en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.



*Si vous êtes ou avez été en disponibilité pour élever un enfant depuis le 8 août 2019, vous conservez vos droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum.*

*Si vous avez été en disponibilité pour élever un enfant avant le 8 août 2019, vos périodes de disponibilité n'ont pas été prises en compte pour l'avancement.*

*Depuis le 8 août 2019, si vous bénéficiez ou avez bénéficié, au cours de votre carrière, d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, vous conservez vos droits à avancement pendant 5 ans maximum sur l'ensemble des périodes de disponibilité pour élever un enfant et de congé parental.*

**À noter :** *Les périodes de disponibilité pour élever un enfant ne sont jamais prises en compte pour la promotion interne.*



Pour aller plus loin : [La conservation des droits à avancement d'échelon et de grade est-elle applicable uniquement à la disponibilité pour convenances personnelles ?](#)

L'agent en position de disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne. Ceux-ci sont réservés aux fonctionnaires en activité, détachement, congé parental ou accomplissant le service militaire.

<sup>79</sup> Articles 21-23 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

<sup>80</sup> Article 24 : décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Enfin, l'agent ne peut pas bénéficier des congés de toute nature (ex : congés annuels, congés bonifiés, congés de maladie ordinaire, etc.) puisqu'ils sont réservés aux fonctionnaires en activité<sup>81</sup>.

### 3.1.2 Le compte épargne-temps (CET)

Le fonctionnaire conserve le bénéfice de son CET sans pouvoir l'utiliser<sup>82</sup>.

### 3.1.3 Le compte personnel d'activité

L'article L422-4 du CGFP, prévoit que les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

L'article L422-4 du CGFP rappelle que le CPA est constitué :

« 1° Du compte personnel de formation ;

2° Du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre unique du titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail, à l'exception du 2° de l'article L. 5151-7 et de l'article L. 5151-12 de ce code. »

Le principe de portabilité de ces droits acquis permet par ailleurs au fonctionnaire en disponibilité de faire valoir ces droits auprès de son nouvel employeur public ou privé<sup>83</sup> (pas de possibilité de demande de prise en charge par leur ancien employeur).

### 3.1.4 La rémunération

Le fonctionnaire en disponibilité est placé en dehors de son administration : en l'absence de service fait, il n'est plus rémunéré par sa collectivité ou son établissement d'origine.

### 3.1.5 La retraite

Aux termes de l'article 514-1 du CGFP, le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à la retraite. Par la suite, il n'acquiert aucun droit à ce titre pendant sa période de disponibilité.

Le temps passé dans une position statutaire ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs ne peut rentrer en compte dans la constitution du droit à pension sauf notamment, dans le cas d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans<sup>84</sup>.

Cette prise en compte est limitée à trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004, elle s'effectue dans les conditions prévues par l'article R. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

---

<sup>81</sup> L422-1 CGFP

<sup>82</sup> Article 9 : décret n°2004-878 du 26 août 2004

<sup>83</sup> Pour l'utilisation de ses heures CPF, il relève du régime applicable dans le cadre de cette activité (régime de droit public ou de droit privé).

<sup>84</sup> Article 11 : décret n°2003- 1306 du 26 décembre 2003

## 3.2 Droits et obligations du fonctionnaire en disponibilité

### 3.2.1 Les obligations générales du fonctionnaire

Le fonctionnaire placé en disponibilité demeure soumis aux obligations découlant de son statut de fonctionnaire. Par conséquent, il doit respecter les règles de déontologie, y compris les obligations de discrétion et de secret professionnel. De plus, l'obligation de réserve s'applique également au fonctionnaire en disponibilité.



A cet égard, le juge administratif a eu l'occasion de considérer qu'un fonctionnaire mis en disponibilité pour convenances personnelles « continue d'être lié au service public et doit, en conséquence, observer la réserve qu'exige la qualité dont il demeure revêtu »<sup>85</sup>.

Si un manquement du fonctionnaire à l'une de ces obligations à caractère général est constaté par l'autorité territoriale pendant la période de disponibilité, celle-ci peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'intéressé.

L'autorité territoriale peut également attendre la fin de la disponibilité du fonctionnaire pour engager la procédure : elle doit toutefois veiller à ne pas dépasser le délai de prescription de trois ans « à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature, de l'ampleur des faits passibles de sanction »<sup>86</sup>.

### 3.2.2 L'encadrement de l'exercice d'une activité pendant la période de disponibilité

La fonction exercée par un fonctionnaire en disponibilité doit véritablement correspondre aux motifs qui ont justifié sa mise en disponibilité. La possibilité pour le fonctionnaire de poursuivre une activité professionnelle est donc conditionnée par le type de disponibilité dont il bénéficie. Il revient à l'autorité territoriale de garantir que ces obligations sont respectées en réalisant les enquêtes nécessaires.

#### 3.2.2.1 L'exercice d'une activité publique

Dans le contexte d'une activité publique exercée par un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, le juge administratif a établi qu'un fonctionnaire ne peut pas être recruté en tant qu'agent contractuel par l'administration à laquelle il est rattaché<sup>87</sup>.

Cependant, il peut être employé par une autre collectivité. Dans une telle situation, le statut de fonctionnaire en disponibilité n'empêche pas de percevoir des allocations chômage si le fonctionnaire n'a pas été réintégré au sein de sa collectivité d'origine<sup>88</sup>.

---

<sup>85</sup> CAA Paris, 29 juin 2010, 09PA01163

<sup>86</sup> Article L532-2 du CGFP

<sup>87</sup> CAA Lyon, 20 décembre 1989, n°89LY00486

<sup>88</sup> CE, 9 octobre 1991, n°86933

Si le fonctionnaire remplit les conditions de diplôme ou de durée de services effectifs requises <sup>89</sup>, il peut ainsi par exemple être recruté par la voie du recrutement direct par une autre collectivité en tant qu'agent contractuel pour occuper un des emplois de direction visés à l'article 8 du décret du 6 mai 1988 d'une autre collectivité que celle dont il relève (attention le contrôle de légalité a une appréciation différente concernant les contractuels sur emploi fonctionnel).

### *3.2.2.2 L'exercice d'une activité privée*

L'exercice d'une activité privée doit, quelle que soit la nature de la disponibilité du fonctionnaire, ne pas risquer de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service ni méconnaître les principes déontologiques<sup>90</sup> en situation de commettre une prise illégale d'intérêts.



Concernant la disponibilité de droit pour raisons familiales, le juge administratif a eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité pour un fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans d'exercer une activité rémunérée pendant ce type de disponibilité<sup>91</sup>.

Il a ainsi jugé que le fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant pouvait se livrer à une activité rémunérée dès lors que l'exercice de celle-ci lui permettait néanmoins d'assurer normalement l'éducation de son enfant. L'administration s'assure par le biais des enquêtes prévues à l'article 25 du décret du 13 janvier 1986 que l'exercice de cette activité est compatible avec le motif de la disponibilité : dans ce cadre, elle doit se livrer à une appréciation au cas par cas<sup>92</sup>.

---

<sup>89</sup> Article 1 : du décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique

<sup>90</sup> L121-1 du CGFP

<sup>91</sup> TA Versailles, 23 septembre 1970, Recueil Lebon, p.85 7.

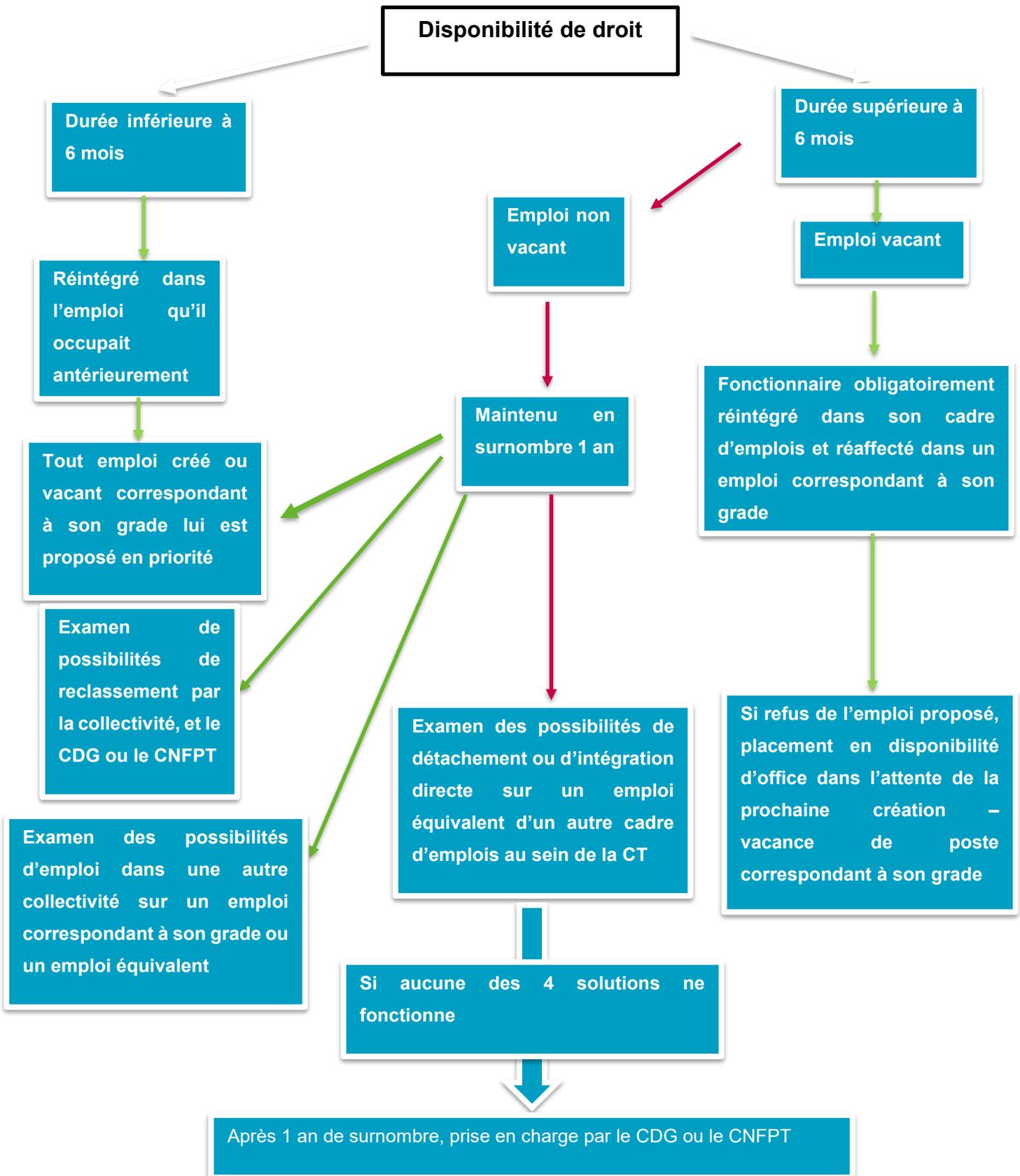
<sup>92</sup> Circulaire ministérielle FP n°1504 du 11 février 1983 relative à l'exercice d'une activité rémunérée pendant une disponibilité pour raisons familiales ou un congé postnatal

## 4 Liste des annexes

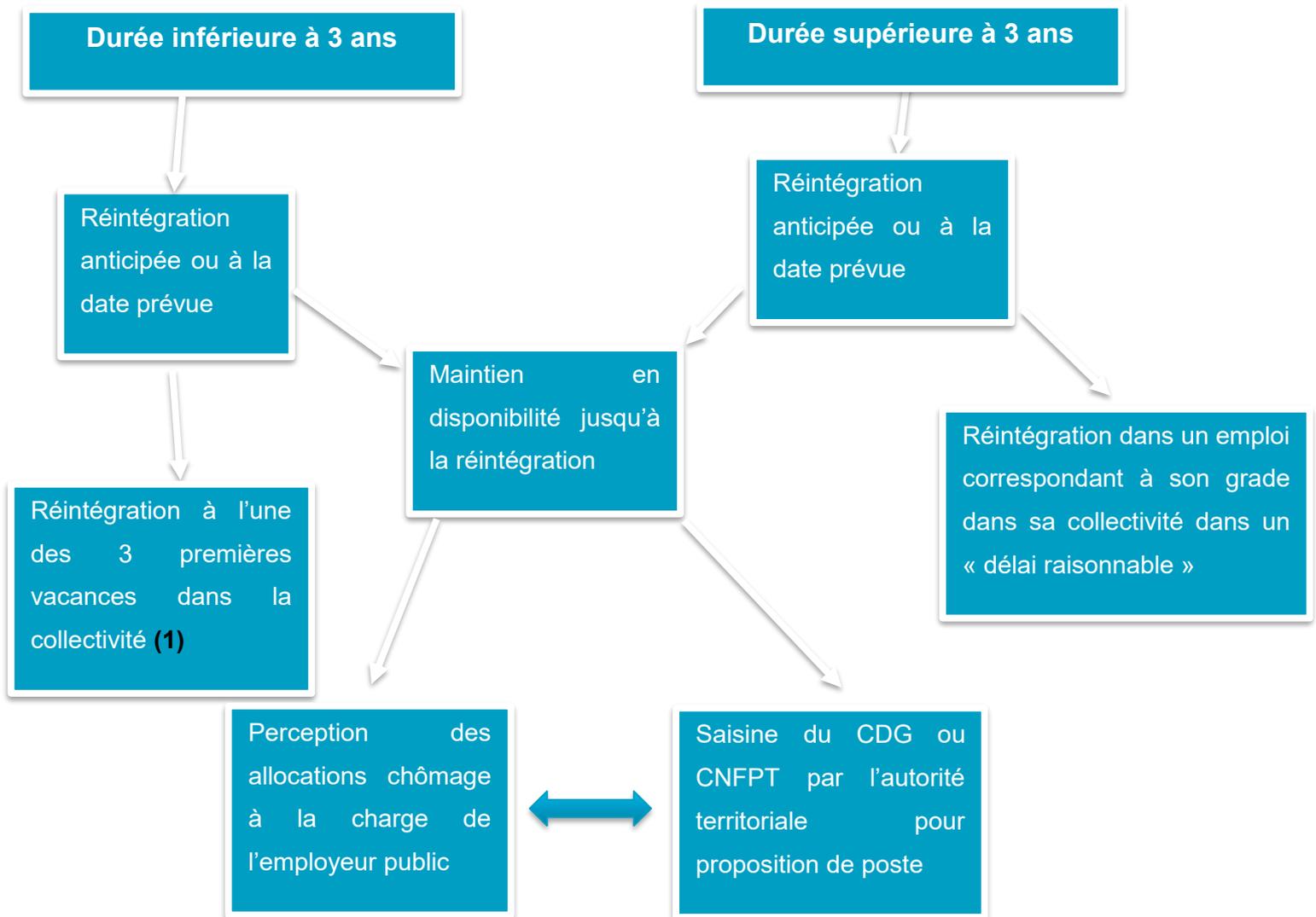
Dans cette section, vous trouverez divers outils pour vous aider à comprendre la notion de disponibilité, notamment des schémas, FAQ, etc.

<b>Annexe 1 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée de droit</b>	<b>30</b>
<b>Annexe 2 Schéma récapitulatif : disponibilité de droit pour mandat syndical</b>	<b>31</b>
<b>Annexe 3 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service (*)</b>	<b>32</b>
<b>Annexe 4 Tableau récapitulatif : disponibilités de droit</b>	<b>33</b>
<b>Annexe 5 Tableau récapitulatif : disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service</b>	<b>35</b>
<b>Annexe 6 Tableau récapitulatif : congé sans traitement pour les fonctionnaires stagiaires</b>	<b>37</b>
<b>Annexe 7 Tableau récapitulatif : congé sans traitement pour les contractuels</b>	<b>39</b>
<b>Annexe 8 Situation d'un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle durant sa période de disponibilité</b>	<b>41</b>
<b>Annexe 9 Schéma procédure d'octroi disponibilité pour création ou reprise d'entreprise</b>	<b>42</b>
<b>Annexe 10 Récapitulatif : prise en compte de l'activité professionnelle pendant une période de disponibilité</b>	<b>45</b>
<b>Annexe 11 Questions fréquentes</b>	<b>47</b>

**Annexe 1 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée de droit**



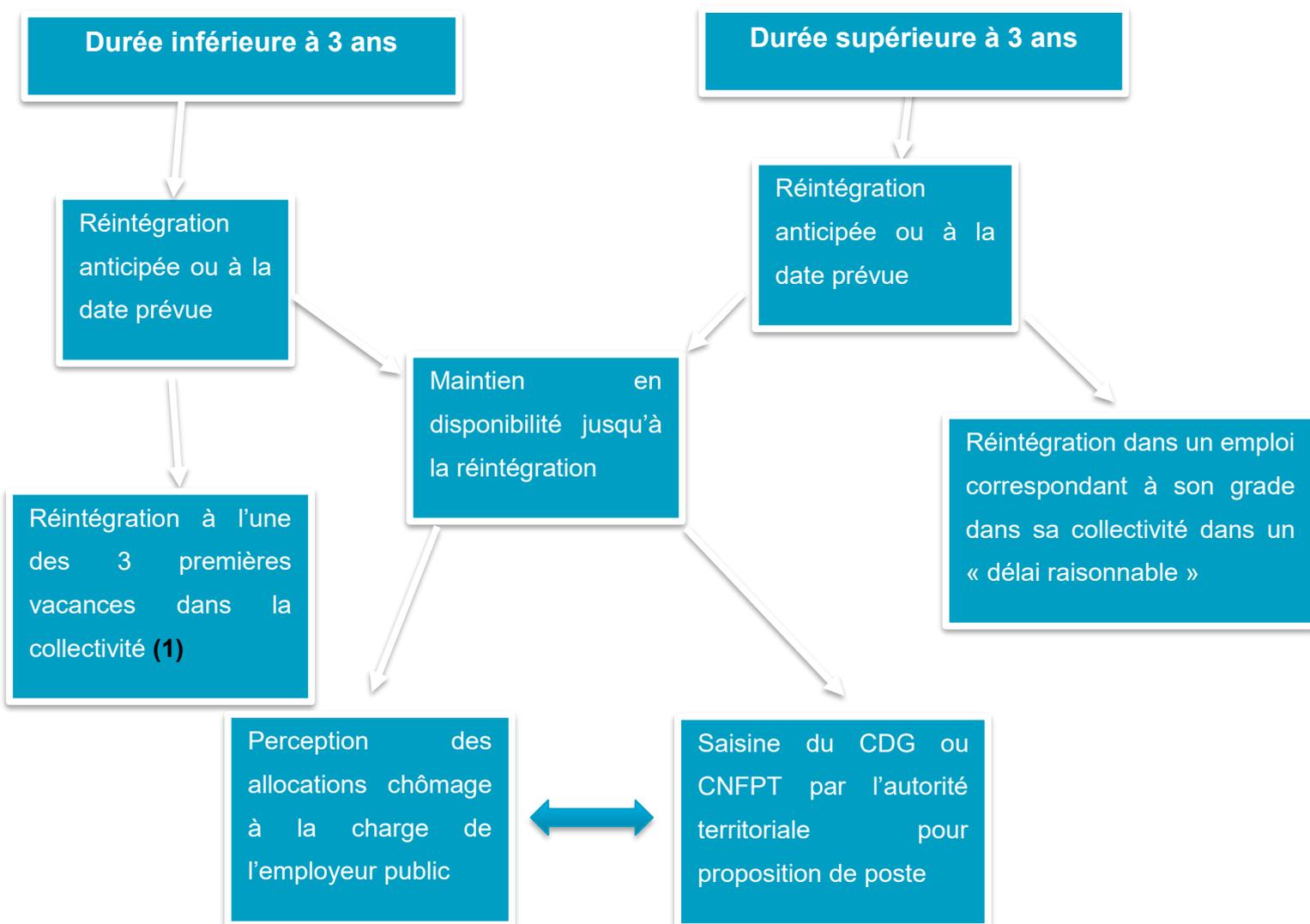
## Annexe 2 Schéma récapitulatif : disponibilité de droit pour mandat syndical



**(1)** : La réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit à la troisième. Le décompte des emplois vacants commence à partir de la date d'expiration de la période de disponibilité accordée même lorsque l'agent sollicite sa réintégration avant le terme

**Annexe 3 Schéma récapitulatif : disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service (\*)**

(\*) disponibilité pour convenances personnelles, pour études ou pour créer-reprendre une entreprise



**(2)** : La réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit à la troisième. Le décompte des emplois vacants commence à partir de la date d'expiration de la période de disponibilité accordée même lorsque l'agent sollicite sa réintégration avant le terme

### Annexe 4 Tableau récapitulatif : disponibilités de droit

Motifs	Durée	Procédure/justificatif	Réintégration à la date prévue
<p><b>Suivre son conjoint ou partenaire de PACS</b></p> <p>CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986: articles 24-2 et 26.</p>	<p>3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues</p>	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Livret de famille, PACS + copie du contrat de travail, ou arrêté de nomination ou justifiant la nouvelle résidence</p> <p>Aucun délai de préavis</p>	<p><b>Disponibilité &lt; à 6 mois :</b> réaffectation dans l'emploi occupé antérieurement</p> <p><b>Disponibilité de 6 mois à 3 ans :</b> réintégration à la 1ère vacances ou création d'emploi dans la collectivité d'origine. En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office. En l'absence de poste vacant : réintégration en surnombre pendant un an dans la collectivité d'origine</p> <p><b>Disponibilité supérieure à 3 ans :</b> Si poste vacant, réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi (priorité à la 3ème vacance d'emploi). Si absence de poste vacant, maintien en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi</p>
<p><b>Exercer un mandat d'élu local</b></p> <p>CGCT : articles L2123-9, L3123-7, L4135-7, L5214-8, L5215-16, L5216-4, L5217-7 CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 articles 24 et 26</p>	<p>Durée du mandat électif</p>	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Délibération d'élection du Maire - Président, des adjoints – Vice-présidents selon le cas</p> <p>Aucun délai de préavis</p>	<p>Réaffectation sur l'emploi précédent ou analogue assorti d'une rémunération équivalente dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son administration de son intention de reprendre cet emploi.</p> <p><b>Ce droit à réintégration est maintenu jusqu'à l'expiration de 2 mandats consécutifs.</b></p> <p><b>S'il s'agit d'un renouvellement à partir du 3ème mandat :</b> Le fonctionnaire bénéficie alors pendant un an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui</p>

			accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.
<p><b>Adopter un enfant</b></p> <p>CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration dans la FPT, article 34-1.</p>	Maximum 6 semaines par agrément, non renouvelable	Préavis : LRAR 2 semaines avant le départ (doivent être précisées la date de départ et la durée du congé)	Réintégration et réaffectation dans l'emploi antérieur à la date prévue ou de manière anticipée
<p><b>Donner des soins à un proche (seulement enfant à charge, époux(se), partenaire de pacs ou ascendant)</b></p> <p>CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 articles 18 à 26, 34-1</p>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues	<p>Courrier recommandé avec accusé de réception :</p> <p>1/Justificatif du lien de parenté avec la personne malade ou handicapée (selon le cas, copie du livret de famille, acte de naissance, etc.)</p> <p>2/Certificat médical qui atteste que l'état de santé de la personne accompagnée nécessite la présence d'une tierce personne.</p> <p>Aucun délai de préavis</p>	<p><b>Disponibilité &lt; 6 mois :</b> réintégration dans l'emploi occupé antérieurement</p> <p><b>Disponibilité &gt; 6 mois :</b> réintégration à la 1ère vacance ou création d'emploi dans la collectivité d'origine. En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office</p> <p><b>Si absence de poste vacant :</b> réintégration en surnombre pendant 1 an</p>
<p><b>Elever un enfant de moins de 12 ans</b></p> <p>CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 articles 18 à 26, 34-1</p>	Maximum 3 ans, renouvelable jusqu'au 12 ans de l'enfant	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Acte de naissance ou copie du livret de famille</p> <p>Aucun délai de préavis</p>	Les modalités de réintégration sont les mêmes que celles de : « donner des soins à un proche »

**Annexe 5 Tableau récapitulatif : disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service**

Motifs	Durée	Procédure/justificatif	Réintégration à la date prévue
<p><b>Convenances personnelles</b></p> <p>CGFP: articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</p> <p>Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 : articles 21 et 26</p> <p>Décret n°2019-234 du 27 mars 2019, article 17.</p>	<p><b>Maxi 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans pour toute la carrière</b></p> <p>Si demande de dispo pour convenances personnelles à la suite d'une dispo pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de la dispo pour convenances personnelles est limitée à 3 ans. (sous condition de réintégrer la FP 18 mois au plus tard à la fin d'une période de 5 ans)</p>	<p>Courrier recommandé avec accusé de réception</p> <p>Préavis de 3 mois vivement conseillé avant la date de disponibilité souhaitée</p> <p>Demande acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois</p>	<p><b>Disponibilité &lt; à 3 ans :</b> Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade (priorité à la 3ème vacance d'emploi). En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office.</p> <p><b>En l'absence de poste vacant :</b> maintien en disponibilité</p> <p><b>Disponibilité &gt; à 3 ans :</b> En l'absence de poste vacant maintien en disponibilité jusqu'à vacance ou création d'emploi</p>
<p><b>Créer ou reprendre une entreprise</b></p> <p>CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</p> <p>Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 : articles 23 et 26.</p>	<p>Maximum 2 ans, non renouvelable</p>	<p>Courrier recommandé avec accusé de réception + Copie de l'extrait d'immatriculation au répertoire des métiers</p> <p>Préavis de 3 mois vivement conseillé avant la date de disponibilité souhaitée</p> <p>Demande acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois</p>	<p><b>Si poste vacant :</b> Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade (priorité à la 3ème vacance d'emploi). En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office.</p> <p><b>En l'absence de poste vacant :</b> maintien en disponibilité</p>
<p><b>Etudes ou recherches d'intérêt général</b></p> <p>CGFP : articles L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9, L542-6 à L542-24</p> <p>Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 : article 21.</p>	<p>Maximum 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans au total</p>	<p>Demande écrite du fonctionnaire +Attestation d'inscription à une formation ou un contrat de recherches ou un contrat d'études avec le CNFPT</p> <p>Préavis de 3 mois vivement conseillé avant la date de disponibilité souhaitée</p>	<p><b>Disponibilité &lt; à 3 ans :</b> Réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi du grade (priorité à la 3ème vacance d'emploi). En cas de refus de l'agent, il est placé en disponibilité d'office.</p>

		Demande acceptée si l'administration ne répond pas dans les 2 mois	<b>Disponibilité &gt; à 3 ans :</b> maintien en disponibilité jusqu'à vacance d'un emploi ou création d'emploi.
--	--	--	---

## Annexe 6 Tableau récapitulatif : congé sans traitement pour les fonctionnaires stagiaires

Motifs	Durée	Procédure/justificatif	Réintégration à la date prévue
<p><b>Donner des soins à son conjoint, un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave</b></p> <p>Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT article 13.</p>	Maximum 1 an renouvelable 2 fois	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant</p> <p><b>sous réserve des nécessités de service</b></p>	Dans son poste de stage
<p><b>Elever un enfant de moins de 8 ans</b></p> <p>Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT article 13.</p>	Maximum 1 an renouvelable 2 fois	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Acte de naissance ou copie du livret de famille</p> <p><b>sous réserve des nécessités de service</b></p>	Dans son poste de stage
<p><b>S'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne</b></p> <p>Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT article 13.</p>	Maximum 1 an renouvelable 2 fois	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant</p> <p><b>sous réserve des nécessités de service</b></p>	Dans son poste de stage
<p><b>Convenances personnelles</b></p> <p>Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT article 14.</p>	3 mois maximum	<p>Demande écrite du fonctionnaire mais pas de justificatif spécifique</p> <p><b>sous réserve des nécessités de service</b></p>	Dans son poste de stage

<p><b>Admission à un autre concours (nouvelle nomination stagiaire)</b></p> <p>Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT article 14</p>	<p>Jusqu'au terme du stage ou de la scolarité</p>	<p>Demande écrite du fonctionnaire + preuve de l'admission</p>	<p>Dans son poste de stage</p>
--	---	--	--------------------------------

## Annexe 7 Tableau récapitulatif : congé sans traitement pour les contractuels

Motifs	Durée	Procédure/justificatif	Réintégration à la date prévue
<p><b>Suivre son conjoint ou partenaire de PACS</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 articles 15, 18-1, 33 et 34</p>	Maximum 3 ans renouvelable sans limitation	Demande écrite du fonctionnaire + Livret de famille, PACS + copie du contrat de travail, ou arrêté de nomination ou justifiant la nouvelle résidence	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente
<p><b>Adopter un enfant</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 article 14-1.</p>	Maximum 6 semaines par agrément, non renouvelable	LRAR 2 semaines avant le départ (doivent être précisées la date de départ et la durée du congé)	Réintégration et réaffectation dans l'emploi antérieur à la date prévue ou de manière anticipée
<p><b>Elever un enfant de moins de 8 ans</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 articles 15, 18-1, 33 et 34</p>	Maximum 3 ans, renouvelable sans limitation	Demande écrite du fonctionnaire + Acte de naissance ou copie du livret de famille	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.
<p><b>Donner des soins à un proche</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 articles 17, 18-1, 33 et 34</p>	Maximum 3 ans, renouvelable tant que la présence de l'agent le justifie	Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente.
<p><b>Événement familial</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 article 16</p>	15 jours maximum par an	Demande écrite du fonctionnaire + justificatif de l'évènement familial <b>Sous réserve des nécessités de service</b>	Réaffectation sur le poste précédemment occupé
<p><b>Convenances personnelles</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 articles 17, 18-1,33 et 34</p>	3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble des contrats de l'agent dans la fonction publique	Agent en CDI seulement à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent la demande de congé <b>Sous réserve des nécessités de service</b>	Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente

<p><b>Création ou reprise d'une entreprise</b></p> <p>Décret n°88-145 du 15 février 1988 articles 18, 18-1,33 et 34</p>	<p>1 an renouvelable 1 fois</p>	<p>Demande écrite du fonctionnaire + Copie de l'extrait d'immatriculation au répertoire des métiers</p> <p><b>Sous réserve des nécessités de service</b></p>	<p>Réaffectation sur le poste précédent ou sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente</p>
---	---------------------------------	--	--

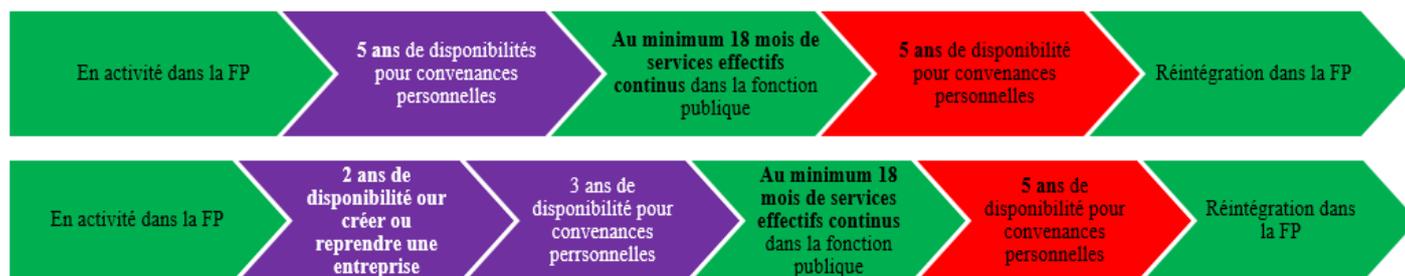
## Annexe 8 Situation d'un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle durant sa période de disponibilité

→ Situation d'un fonctionnaire exerçant une activité professionnelle durant sa période de disponibilité

Régime de la disponibilité pour convenances personnelles avant l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 précité



Régime de la disponibilité pour convenances personnelles à l'issue de l'entrée en vigueur du décret du 27 mars 2019 précité



**En vert**  
Affectation dans la FP

**En violet**  
Disponibilité avec maintien des droits à l'avancement

**En rouge**  
Disponibilité sans maintien des droits à l'avancement



**(1) La saisine est composée des documents suivants :**

1. La demande de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé en disponibilité,
2. Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels,
3. Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique,
4. Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre,
5. Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre

**(2) À défaut de saisine par l'autorité hiérarchique sous 15 jours**

**(3) Pas de suspension du délai de 2 mois de réponse**

**(4) Suspension du délai de 2 mois de réponse prévu à l'article L.231-4 du Code des relations entre le public et l'administration ; si l'agent a saisi directement la HATVP, il transmet une copie de sa saisine à l'autorité territoriale.**

Pour les emplois dont la demande de disponibilité est soumise à l'obligation de saisine de la HATVP, le dossier de saisine élaboré par l'autorité territoriale est constitué de :

1. Une lettre de saisine de la HATVP signée de l'autorité territoriale indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier et présentant l'activité privée envisagée,
2. La saisine initiale de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé en disponibilité,
3. Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels,
4. Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique,
5. Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre,
6. Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre,
7. Une description des fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années et, le cas échéant, des liens entretenus dans le cadre de ces fonctions avec la personne morale que souhaite

rejoindre ou reprendre l'agent ou avec tout autre entreprise privée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 432-13 du code pénal,

8. L'appréciation par l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, de l'autorité dont relève l'agent ou a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée, de la compatibilité de cette activité envisagée avec les fonctions occupées,

9. Une fiche administrative récapitulant la situation administrative et les différentes étapes de la carrière de l'agent,

10. L'avis du référent déontologue si ce dernier a été préalablement saisi

**(5)** Si refus, pas de passage en CAP

## **Annexe 10 Récapitulatif : prise en compte de l'activité professionnelle pendant une période de disponibilité**

### **CONSERVATION DES DROITS A AVANCEMENT (APPLICATION A COMPTER DU 7 SEPTEMBRE 2018)**

Pour le fonctionnaire placé en disponibilité selon les articles 21 -23 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (disponibilité discrétionnaire) et 24 - 1 bis et 2 (disponibilité de plein droit -le 1° disponibilité pour élever un enfant n'est pas concernée par cette mesure) qui exerce une activité professionnelle durant cette période celui-ci conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans.

Cette période est assimilée à des services effectifs.

L'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

« 1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

« 2° 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 en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

*Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité aucune condition de revenu n'est exigée.*

### **Pièces justificatives pour valider la conservation des droits à avancement d'échelon et de grade :**

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par arrêté du 19 juin 2019, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale à une date définie par cette dernière et au plus tard le 1er janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité.

***A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée***

Trois types de disponibilité sont concernés par ce maintien :

1. Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée :

A transmettre : copie du ou des bulletins de salaire - contrats de travail permettant de justifier de cette activité

2. Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante

A transmettre : justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (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.

3. Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

A transmettre : justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

### **ACTIVITES EXERCÉES A L'ÉTRANGER**

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

### **CONSERVATION DES DROITS A AVANCEMENT PENDANT UNE DISPONIBILITE DE DROIT POUR ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS**

La loi de transformation de la FP (2019-828) prévoit que les droits à avancement sont conservés pendant la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

## Annexe 11 Questions fréquentes

### **1. Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire de moins de 3 ans, comment l'agent doit-il être réintégré ?**

L'article L. 514-7 du Code général de la fonction publique dispose qu'une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire en cas de disponibilité discrétionnaire de moins de 3 ans. Cela signifie que la réintégration, si elle n'intervient pas lors de l'une des deux premières vacances d'emploi, se fait automatiquement à la troisième vacance (Conseil d'État, 4 janvier 1985, n°50929).

Pour déterminer s'il existe un poste vacant, il convient de consulter le tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité.

Par ailleurs, même si l'autorité territoriale n'est pas tenue de réintégrer l'agent dès la première ou la deuxième vacance, tout refus doit être motivé par l'intérêt du service (Conseil d'État, 25 octobre 2006, n°283174).

### **2. Si la réintégration a lieu de manière anticipée ?**

Conformément à la jurisprudence, toutes les vacances intervenues à partir de la date de fin de la disponibilité accordée sont prises en compte dans le cadre de la réintégration, même lorsque l'agent a demandé sa réintégration avant la fin de cette période (Conseil d'État, 24 juillet 1987, n°67305).

Ainsi, les fonctionnaires maintenus en disponibilité après avoir demandé une réintégration anticipée sont également considérés comme étant involontairement privés d'emploi, avec droit aux allocations de retour à l'emploi, à la charge de l'employeur public (Conseil d'État, 14 octobre 2005, n°248705).

### **3. S'il n'existe pas de poste vacant ?**

En cas d'absence de poste vacant, l'autorité territoriale doit saisir le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour certains agents de catégorie A) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade (Conseil d'État, 18 novembre 1994, req n°124899).

Dans tous les cas, en attendant sa réintégration, l'agent est automatiquement placé en disponibilité.

Dans cette situation, il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.

### **4. Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire de plus de 3 ans, comment l'agent doit-il être réintégré ?**

La réintégration doit intervenir dans un "délai raisonnable", déterminé en fonction du nombre de postes vacants dans la collectivité (Conseil d'État, n° 188818, 17 novembre 1999, n° 95293, 11 juillet 1975, et n° 296436, 10 avril 2009).

Si la réintégration n'est pas possible voir réponse 3.

## **5. Comment procéder si mon agent est en disponibilité de droit de moins de 6 mois ?**

La collectivité peut, recourir à des contractuels (article L332-13 du CGFP).

Il est important de noter que si la durée de la disponibilité n'a pas dépassé 6 mois, le fonctionnaire doit être obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment (articles L.513-11, L. 513-23 et L. 514-6 du CGFP). Cela signifie que l'emploi est considéré comme « vacant » mais uniquement pour les contractuels.

La réintégration du fonctionnaire en disponibilité doit obligatoirement se faire dans son corps ou cadre d'emplois et dans l'emploi qu'il occupait auparavant (article L. 513-23 du Code général de la fonction publique).

## **6. Pour une demande de réintégration anticipée lors d'une disponibilité de droit ?**

Le fonctionnaire en disponibilité de droit est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé, si la collectivité ne peut pas le réintégrer.

Cependant, en cas de disponibilité de droit pour effectuer une adoption, le fonctionnaire a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

## **7. La réintégration peut-elle se faire dans une autre collectivité par voie de mutation ?**

Oui, cela est possible (question écrite au Sénat du 14 décembre 1989, n°07522).

## **8. Concernant la disponibilité de droit, le poste est-il directement vacant ?**

Non, le poste n'est pas directement vacant. En effet, lorsque la disponibilité de droit n'excède pas 6 mois, le fonctionnaire doit être réintégré obligatoirement dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

## **9. Pour les disponibilités discrétionnaires, le poste est-il directement vacant ?**

L'emploi est immédiatement vacant dès le premier jour, à l'exception des demandes de disponibilités discrétionnaires pour une durée inférieure à 3 mois. Dans ce cas précis, le poste n'est pas considéré comme vacant, car l'agent doit retrouver le poste qu'il occupait précédemment.

Cette exception concerne uniquement la demande initiale de disponibilité, qui doit être inférieure à 3 mois. En d'autres termes, une réintégration anticipée ne bénéficie pas de cette exception. En cas de demande de réintégration anticipée, la demande du fonctionnaire doit être traitée comme une demande de réintégration intervenant à la fin normale de la disponibilité (Conseil d'État, 18 novembre 1994, n° 77047).

## **10. Nous approchons bientôt de la fin des 5 ans de disponibilité, comment l'agent doit-il être réintégré pour accomplir les 18 mois nécessaires ?**

Trois mois au moins avant la fin de sa période de disponibilité, l'agent titulaire doit se signaler auprès de votre collectivité pour indiquer s'il souhaite réintégrer le service (décret n° 86-868, article 26).

En pratique, l'administration ne peut pas refuser la réintégration en se fondant sur le fait que la demande est parvenue en dehors du délai (Cour administrative d'appel de Lyon, 17 mai 1999, requête n° 96LY00532).

En fonction de la disponibilité, par exemple en cas de disponibilité pour convenances personnelles, la réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable, comme mentionné précédemment dans les réponses 3 et 4.

**11. Le maintien en disponibilité prolonge-t-il la durée initiale de la disponibilité ?**

Non, cette période de maintien en disponibilité ne s'ajoute pas à la durée initiale de la disponibilité.

**12. Les périodes de disponibilités accordées avant le 29 mars sont-elles incluses dans le calcul des 5 ans ?**

Les périodes de disponibilité accordées avant le 29 mars 2019 sont exclues du calcul des 5 ans de disponibilité au terme desquels le fonctionnaire est tenu d'accomplir 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique. Cependant, ces périodes sont comptabilisées pour le calcul des 10 ans.

**13. Est-il possible de prendre une disponibilité pour convenances personnelles après une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise de 2 ans ?**

OUI, cependant, le cumul des 2 disponibilités ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité. L'agent pourra donc demander une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise pour 2 ans puis une disponibilité pour convenances personnelles de 3 ans au terme de laquelle il devra réintégrer la fonction publique pendant au moins 18 mois consécutifs.

**14. La conservation des droits à avancement d'échelon et de grade est-elle applicable uniquement à la disponibilité pour convenances personnelles ?**

NON, la conservation des droits à avancement durant une période de disponibilité s'applique aux disponibilités suivantes :

- pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- pour convenances personnelles,
- pour créer ou reprendre une entreprise,
- pour une disponibilité pour donner des soins,
- pour une disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS.

**15. Un agent prenant 1 an de disponibilité pour convenances personnelles puis réintègre 6 mois avant de demander une nouvelle disponibilité de 5 ans – ce renouvellement est-il possible ?**

NON, le renouvellement est possible uniquement dans la limite de 4 ans. L'agent est tenu de justifier de 18 mois consécutifs de réintégration au sein de la fonction publique au terme de 5 ans de

disponibilité. Les 6 mois de réintégration ne pourront pas être comptabilisés car les 18 mois de services doivent être consécutifs et non discontinus sur la période.

### **16. La conservation des droits à avancement s'applique t'elle aux services publics et privés ?**

OUI, la conservation des droits à avancement s'applique "pour toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel", que l'activité soit publique ou privée.

Les critères qui permettent de déterminer si une activité est à prendre en compte sont les suivants :

- pour une activité salariée : correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an. Même si la quotité d'heures travaillées sur l'année est supérieure à 600 heures, l'ancienneté acquise ne peut être supérieure à 1 an. En revanche, si la disponibilité est inférieure à 1 an, il convient de proratiser le montant minimal du revenu exigé. Exemple : pour une disponibilité de 6 mois, il convient de justifier de 300 heures sur la période pour bénéficier d'un maintien des droits d'une même durée.

- pour une activité indépendante : a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale,

- pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité (disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise), aucune condition de revenu n'est exigée.

### **17. Un agent fonctionnaire stagiaire peut-il demander une disponibilité pour convenance personnelle ?**

La réponse est non, la disponibilité est un dispositif réservé aux agents fonctionnaires titulaires. Cependant, l'article 14 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux agents fonctionnaires stagiaires prévoit la possibilité pour un fonctionnaire stagiaire de prendre pour convenances personnelles, sous réserve des nécessités du service, un congé sans traitement d'une durée maximale de trois mois.

### **18. Faute d'emploi vacant à temps plein, puis-je proposer à mon agent une réintégration dans un poste à son grade mais à temps non complet ? alors qu'il était auparavant à temps complet.**

La jurisprudence admet la réintégration d'un agent sur un emploi à temps non complet dans l'hypothèse **où l'agent y consent** et où il n'existe pas de poste vacant à temps plein correspondant au grade de l'agent (CAA Nantes, 21 décembre 2012, n°11NT01522). Néanmoins, **la mention explicite de l'accord** donné par l'agent pour un tel poste signifie qu'il pouvait valablement refuser ce poste sans que cela ne compte dans les trois refus permettant de licencier l'agent, et ce même en l'absence de poste vacant à temps plein correspondant à son grade.

Il résulte de ce qui précède que si un employeur peut proposer un poste à temps non complet à un agent qui demande sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances

personnelles, et qui occupait auparavant un poste à temps complet, l'agent peut valablement refuser cette proposition sans ce cela ne compte dans les trois refus permettant de le licencier.

### **19. Un agent peut-il être radié des cadres s'il ne se manifeste pas à l'issue de sa disponibilité ?**

La réponse est oui, un agent qui ne se manifeste pas à l'issue de sa disponibilité pour demander sa réintégration ou le renouvellement de cette dernière peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire. Toutefois, la radiation des cadres ne pourra intervenir qu'après mise en demeure de l'agent par l'autorité territoriale de reprendre son service à une date fixée par elle ou demander le renouvellement de sa disponibilité. (QE n°30865, JO AN 18/05/2004)

### **20. Actualités jurisprudentielles :**

#### **[CAA Nancy 21NC02456 du 09.11.2023](#)**

Les difficultés relationnelles menaçant la cohésion d'équipe, constituent un motif tiré de l'intérêt du service sur lequel l'administration peut fonder sa décision refusant la demande de réintégration anticipée d'un agent placé en disponibilité pour convenances personnelles de moins de trois ans.

En l'espèce, il était reproché depuis plusieurs années à un policier municipal des difficultés relationnelles récurrentes, déstabilisantes pour le service, malgré le remplacement de son supérieur hiérarchique. Le juge administratif a considéré le motif tiré de l'intérêt du service comme établi et qu'il suffisait légalement à justifier le refus de réintégration opposé par la commune.

#### **[CE 19 juil. 2023 n°462834](#)**

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité des personnes publiques, l'agent a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature qu'il a effectivement subis du fait du refus illégal opposé à sa demande de réintégration et présentant un lien direct de causalité avec l'illégalité commise, y compris au titre de la perte de la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre. Il est, le cas échéant, tenu compte des fautes commises par l'intéressé. Lorsque les préjudices causés par cette décision n'ont pas pris fin ou ne sont pas appelés à prendre fin à une date certaine, il appartient au juge de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte.