Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapports et études statutaires

Service juridique

DISPONIBILITE DISCRETIONNAIRE

(La disponibilité accordée sous réserve des nécessités de services)

Date de publication : Janvier 2025

Sommaire

- **Références**
- **Introduction**
- **Cas d'ouverture**
- **Procédure**
- **La gestion de la fin de disponibilité**
- **Conditions d'ouverture des droits aux allocations d'assurance chômage**
- **Annexe : récapitulatif de la jurisprudence et des questions ministérielles sur la disponibilité**

Références

- Code général de la fonction publique - articles L124-4 à L124-6 et L313-1, L313-4, L325-3, L511-3, L514-1 à L514-8, L515-9,
- Code de la sécurité sociale - articles L161-8, L311-5
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique – article 85
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration - articles 18 à 26, 34-1
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics – article 37-1 (III 1°)
- Circulaire ministérielle du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
- Circulaire ministérielle du 10 février 1998 relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective.
- Circulaire ministérielle FP 1504 du 11 février 1983.
- Jurisprudences en annexe, citées dans l'étude.

Introduction

La disponibilité est l'une des positions statutaires, énumérées à l'article L511-1 du code général de la fonction publique, dans lesquelles peut être placé le fonctionnaire territorial.

La disponibilité permet au fonctionnaire de suspendre son activité professionnelle pendant une durée déterminée. Dans cette position, le fonctionnaire est temporairement placé hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier, sauf dérogation, de ses droits à l'avancement d'échelon et de grade et à la retraite ainsi que de son droit à rémunération.

Ainsi, durant la période de disponibilité, sauf dérogation à ce principe, l'agent n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit plus aucun service effectif mais conserve les droits acquis avant cette période.

Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité de droit, sur sa demande sous réserve des nécessités de service (disponibilité discrétionnaire) ou d'office. Il existe donc plusieurs types de disponibilité.

Seuls les fonctionnaires titulaires, quel que soit leur temps de travail, peuvent bénéficier de cette position.

Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels ne peuvent pas être placés en disponibilité.

Ils peuvent, cependant, bénéficier de certains congés non rémunérés accordés de droit ou sous réserve des nécessités de service.

La présente fiche aborde la disponibilité discrétionnaire : cas d'ouverture de la disponibilité discrétionnaire, la procédure ainsi que la gestion de la fin de la disponibilité.

1. Cas d'ouverture

La disponibilité sur demande du fonctionnaire peut être accordée sous réserve des nécessités de services :

- **pour convenance personnelle**

- **pour création et reprise d'entreprise** au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail (art. 23 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)

- **pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général**

1.1- La disponibilité pour convenance personnelle

La disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée, sous réserve des nécessités de services, pour une durée maximale de 5 années, renouvelable dans la limite d'un total de 10 années sur l'ensemble de la carrière.

Depuis, l'entrée en vigueur du décret n°2019-234 du 27 mars 2019, le renouvellement est accordé à condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Des dispositions transitoires sont prévues par le texte : ce nouveau dispositif, issu du décret 2019- 234, concerne les demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 201 (article 17 I).

Les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique (article 17 IV du même décret).

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour convenance personnelle, à titre dérogatoire, peut converser ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, sous réserve d'exercer une activité lucrative, salariée ou indépendante, à temps complet ou à temps partiel et qui (art. 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986) :

- Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par le décret 2020-69.
En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

Vous pouvez utilement consulter la circulaire du Centre de gestion relative au cumul d'activités des agents territoriaux pour connaître les dispositions applicables à ce cas d'espèce.

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles. Ce cumul ne peut toutefois excéder 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité (article 21 du décret 86-68).

L'autorité territoriale peut cependant faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués (article 25 du décret 86-68 du 13 janvier 1986).

1.2- La disponibilité pour création ou reprise d'entreprise

La disponibilité pour création et reprise d'entreprise au sens de l'article L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail peut être au fonctionnaire qui en fait la demande, pour une durée maximale de deux années (art. 23 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

En outre, le fonctionnaire qui sollicite une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise est soumis au contrôle déontologique au regard de la procédure prévue à l'article L. 124-4 du code général de la fonction publique et par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

La disponibilité pour création ou reprise d'entreprise peut être cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles.

Toutefois, lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité, ce cumul ne peut excéder 5 ans (art. 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Lorsque le fonctionnaire est placé en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, l'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent

correspondent bien aux motifs invoqués (art. 25 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

A titre dérogatoire, l'agent peut converser ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, sans qu'aucune condition de revenue ne soit exigée.

1.3- La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général

La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général peut être accordée, sous réserve de nécessité de service pour une durée maximale de 3 années, renouvelable une fois pour une durée égale (art. 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Cette disponibilité est notamment applicable au fonctionnaire qui souhaite suivre une action relevant de la formation facultative dont le bénéfice est accordé sous réserve des nécessités du service.
L'agent peut, dans ce cadre, passer un contrat d'études avec le CNFPT (articles 8 et 10 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007).

2. Procédure

La disponibilité discrétionnaire est prononcée par décision de l'autorité territoriale (art. 18 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2020, la CAP n'a plus à être saisie avant toute mise en disponibilité.

C'est désormais à la demande du fonctionnaire que l'autorité territoriale prend la décision déplacer ou non l'intéressé en disponibilité.

En outre, l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande d'un fonctionnaire qui remplit les conditions pour être placé en disponibilité que pour des motifs liés (art. L.511-3 du code général de la fonction publique) :

- aux nécessités du service,
- à un avis rendu par la HATVP.

L'autorité territoriale peut soumettre le fonctionnaire au respect d'un délai maximum de préavis de trois mois.

Le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire équivaut à une décision d'acceptation (art. L. 511-3 du code général de la fonction publique).

La loi autorise les statuts particuliers à prévoir des délais de préavis plus longs, dans la limite de six mois, ou exiger une certaine durée de services effectifs dans un cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans un cadre d'emplois. A ce jour, aucun statut particulier ne contient de dispositions en la matière.

3. La gestion de la fin de disponibilité

3.1- Le renouvellement de la disponibilité

Le fonctionnaire doit envoyer une demande de renouvellement **trois mois** au moins avant la fin prévue de sa disponibilité. Il doit préciser à nouveau la durée souhaitée.

À contrario, cette disposition n'est pas applicable aux disponibilités d'une durée au plus égale à trois mois, renouvellements compris. La décision de renouvellement intervient après une procédure identique à celle précédant la décision initiale.

En cas de changement d'activité privé, l'agent doit informer sa collectivité de son intention de changer d'activité privée par écrit au moins un mois avant ce changement.

La décision de renouvellement intervient, comme la décision initiale, par arrêté motivé de l'autorité territoriale. **L'administration peut refuser le renouvellement des disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service.**

À l'expiration de la période de disponibilité, l'agent peut modifier le motif de la disponibilité : il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité et l'autorité territoriale ne doit pas y être opposée sauf s'il s'agit d'une disponibilité de droit (pour motif familial par exemple).

La modification du motif de disponibilité implique simplement que l'agent remplisse les conditions nécessaires à l'obtention d'une disponibilité sur le nouveau fondement invoqué.

3.2- La réintégration après une disponibilité

Sous réserve du respect de procédures préalables, le fonctionnaire placé en disponibilité discrétionnaire dispose d'un droit à réintégration dans sa collectivité d'origine, à condition qu'existe au tableau des effectifs un poste vacant correspondant au grade du fonctionnaire.

Les dispositions exposées ci-dessous s'appliquent aux disponibilités sur demande (pour convenances personnelles, pour études ou recherches d'intérêt général, création ou reprise d'une entreprise).

Elle peut intervenir de manière anticipée ou au terme de la période de disponibilité.

La demande de réintégration anticipée se traite comme une demande de réintégration à l'expiration de la période de disponibilité *(Conseil d'État, 18 novembre 1994, 077047).*

Elle est soumise aux mêmes dispositions. Dans les deux cas, quelques formalités doivent être respectées.

3.2.1- La demande de réintégration

Pour bénéficier d'une réintégration, l'agent doit en faire la demande. La demande de réintégration doit être envoyée **trois mois** avant la fin de sa disponibilité à moins que sa disponibilité n'excède pas trois mois, renouvellements compris.

Cependant, le fonctionnaire qui ne respecte pas ce délai ne peut se voir refuser la réintégration pour ce seul motif (*Cour administrative d'appel de Lyon, 17 mai 1999, 96LY00532*).

En l'absence de demande de réintégration : un fonctionnaire territorial qui ne fait pas connaître ses intentions dans le délai réglementaire peut être maintenu en disponibilité de fait *(Cour administrative d'appel de Douai, 22 juin 2000, 96DA03048).*

La collectivité a toutefois la possibilité d'engager une procédure de radiation des cadres. Le juge administratif *(Cour administrative d'appel de Paris, 23 mai 2001, 98PA03417)* a établi que les règles prévues pour l'abandon de poste devaient être suivies dans ce cas d'espèce, avec mise en demeure de l'agent de reprendre son service à une date fixée par l'autorité territoriale, sauf si celui-ci opte pour une demande de renouvellement de sa disponibilité (en lui précisant en l'occurrence qu'il serait, à défaut, radié des cadres).

La collectivité n'est pas tenue de réintégrer le fonctionnaire dans un emploi ne correspondant pas au grade détenu. Il est aussi possible en cas de disponibilité renouvelable pour l'autorité territoriale de prévoir que l'absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l'agent doit en être informé (question écrite Sénat, 16703, JO Sénat, 18/07/1996).

3.2.2- Consultation de la CAP (Commission Administrative Paritaire) à la demande du fonctionnaire

La CAP examine, à la demande du fonctionnaire, les décisions individuelles prises en matière de disponibilité mentionnées aux art. L.514-1 du code général de la fonction publique et suivants (art. 37-1 III 1° du décret n°89-229 du 17 avril 1989 et par renvoi aux art. L514-1 à art. L.514-8 du code général de la fonction publique. Ces articles abordent la position de disponibilité dans sa globalité, et notamment la question de la réintégration.

Au terme de la période de disponibilité, la CAP peut être saisie pour avis sur demande du fonctionnaire.

3.2.3- La vérification des conditions de santé particulières

Lorsque l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade (art. L.321-1 et L.321-3 du code général de la fonction publique, art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

3.2.3.1- En cas d'inaptitude physique du fonctionnaire

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, soit à l'issue de sa disponibilité, soit avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, est (article 26 du décret 86-68) :

- Soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour inaptitude physique ;
- soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice de toutes fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Les conséquences de l'inaptitude physique à l'issue d'une disponibilité seront analysées dans

d'autres circulaires ou fiches pratiques du CDG.

3.2.3.2- En cas d'aptitude physique du fonctionnaire : modalités de réintégration du fonctionnaire reconnu apte à ses fonctions

• Le droit à la réintégration

Sur le principe, le juge administratif reconnaît au fonctionnaire en disponibilité un droit à réintégration *(Conseil d'État, 11 juillet 1975, 95293).*

La réintégration doit, dans tous les cas, intervenir dans un délai raisonnable apprécié au regard des vacances de postes correspondant au grade du fonctionnaire. **Il convient de réintégrer l'agent non pas en fonction du métier ou de l'emploi, mais du grade qu'il occupe statutairement.**

La collectivité est tenue d'identifier tous les emplois correspondant au grade de l'intéressé pour vérifier l'éventuelle vacance de l'un d'eux. **Il convient de faire attention à l'utilisation abusive de la notion d'emploi vacant ou non vacant. La simple occupation du poste ne fonde pas juridiquement l'absence de vacance d'emploi.**

• Bien définir et circonscrire la notion d'emploi vacant

La collectivité ne peut ni se contenter d'opposer l'absence d'emploi vacant dans le seul service d'origine du fonctionnaire *(Conseil d'État, 25 octobre 2006, 283174)*, ni argumenter que le poste est occupé par un contractuel.

Une approche métier n'est pas suffisante, car le fonctionnaire a vocation à occuper plusieurs emplois que son grade lui ouvre. Pour apprécier s'il existe un emploi vacant, il faut se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité.

La spécialisation du poste ou du fonctionnaire ne peut être un argument opposé par la collectivité pour le décompte des vacances ou pour refuser la réintégration. En effet, un agent a vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade (*Conseil d'État, 27 mars 1991, 85136*).

L'emploi vacant doit bien correspondre en revanche au grade du fonctionnaire. Cela signifie que la collectivité n'a pas à rechercher de vacance dans un grade voisin (même si les fonctions pourraient lui paraître proches dans la réalité du métier exercé). *Conseil d'État, 14 juin 1991, 70950.*

Inversement : la collectivité n'est nullement tenue de procéder à la réintégration dans l'emploi précédent, ni dans un emploi de même nature (*Conseil d'État, 25 mars 2002, 195699*). De même que le droit à la réintégration sur des fonctions relevant de son grade est acquis pour le fonctionnaire, parallèlement, l'absence de droit à réintégration sur le même poste se traduit en une faculté pour l'administration d'affecter l'agent sur un poste relevant, certes, du grade de l'agent, mais dont les missions peuvent être différentes, s'il lui convient.

• Les différentes obligations de la collectivité vis à vis de l'agent

Il est souvent difficile à l'agent éloigné de son administration d'être informé de l'existence d'emplois vacants, et plus encore d'en faire la preuve. **C'est pourquoi le Conseil d'État a été amené à estimer que**

le juge ne pouvait se contenter de l'affirmation de l'administration sur ce point mais « qu'il lui appartenait de rechercher s'il n'existait pas de poste vacant correspondant au grade de la requérante » (*Conseil d'État, 19 mars 2007, Mme Audebert, 276990*).

Il est à la charge de l'Administration de prouver l'inexistence d'emplois vacants permettant la réintégration du fonctionnaire (*Conseil d'État, 26 novembre 2012, 354108*).

En effet, l'occupation d'un poste par un agent contractuel ne peut pas justifier un refus de réintégration, puisque l'emploi en question est alors vacant (*Conseil d'État, 24 janvier 1990, 67078*), pas plus que la nomination irrégulière d'un autre fonctionnaire (*Conseil d'État, 11 octobre 1995, 152102*). **Si l'autorité territoriale n'est pas tenue de réintégrer l'agent dès la première ou la deuxième vacance, tout refus doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service, ce qui signifie que l'administration a tout de même une obligation de moyens en la matière.**

La durée de l'absence de l'agent de son service (qui a pu avoir des conséquences sur l'appréhension par celui-ci des missions de son poste) ne doit en aucun cas être prise en compte par la collectivité en vue de justifier des réintégrations tardives, **dont la date serait déterminée à mesure du temps écoulé depuis le début de la mise en disponibilité.**

Sont prises en compte, dans le cadre de la réintégration, toutes les vacances intervenues à partir de la date de fin de la disponibilité accordée, même lorsque l'agent a déposé une demande de réintégration avant le terme de cette période (*Conseil d'État, 24 juillet 1987, 67305*).

La réintégration peut se faire dans une autre collectivité, par voie de mutation.

Réintégrer sur un emploi « vacant », signifie avant tout réintégrer l'agent dans la Fonction publique territoriale, y compris si cela se produit au final dans une autre collectivité, par voie de mutation, dans les conditions prévues par l'article L. 512-24 du code général de la fonction publique.

3.3- Les modalités de réintégration en cours de disponibilité

Le fonctionnaire peut demander à être réintégré de manière anticipée avant l'expiration de la période de disponibilité (art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Si aucun emploi correspondant à son grade 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 de l'art L.542-1 du code général de la fonction publique et suivants (art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Le juge administratif a précisé que ce renvoi a pour seul objet de se référer aux conditions dans lesquelles des emplois sont proposés aux agents par leur collectivité ou établissement d'origine ainsi que par le CNFPT ou le centre de gestion, à l'exclusion des règles relatives au maintien en surnombre et à la prise en charge par les instances de gestion.

Le fonctionnaire ne peut ainsi se prévaloir d'un droit à être maintenu en surnombre ni de la règle selon laquelle « *tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité* » (CE du 17 novembre 1999, n°188818).

La réintégration anticipée du fonctionnaire ne constitue pas qu'une simple faculté pour l'administration. 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 (CE 18 novembre 1994, n°77047).

Chacune des offres d'emploi qui lui sont faites doit prendre la forme d'une proposition d'embauche

comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, une invitation de l'employeur territorial à lui adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de la fiche de poste d'un emploi vacant ne constitue pas une proposition d'embauche (CE 25 juin 2020, n°421399).

3.4 - Réintégration à l'expiration de la période de disponibilité

En cas de réintégration en fin de disponibilité, il convient de distinguer selon que la disponibilité a excédé ou non 3 ans. Le seuil des trois ans s'apprécie par rapport à la date d'effet de la réintégration et non par rapport à la date de la demande du fonctionnaire (*Conseil d'État, 30 mars 1994, 135808*).

3.4.1- Durée de disponibilité inférieure à 3 ans

Lorsque la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.

Les précisions apportées par le juge administratif portent sur la possibilité pour les collectivités d'écarter les deux premières vacances de poste. **La réintégration pourra être écartée sur les deux premières vacances mais elle sera de droit sur la troisième.**

Si un fonctionnaire territorial n'a de droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité, qu'à l'une des trois premières vacances, cela ne signifie pas que la collectivité est dispensée de justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances (*Conseil d'État, 25 octobre 2006, 283174*).

Si la réintégration n'est de droit qu'à la troisième vacance, **elle ne peut être refusée à la première ou deuxième vacance que pour un motif d'intérêt général contrôlé par le juge.**

3.4.2- Durée de disponibilité supérieure à 3 ans

Les dispositions statutaires ne précisent pas les modalités de réintégration.

Cependant, il est à noter que le juge administratif ne fait pas de distinction, lorsqu'il fait référence à un **« délai raisonnable » de réintégration**, entre la disponibilité d'une durée de moins de 3 ans (*Conseil d'État, 8 janvier 1997, 143278*) ou de plus de 3 ans (*Conseil d'État, 17 novembre 1999, 188818*). Ce qui revient à dire que dans les deux cas la collectivité est tenue à des obligations similaires.

Le délai raisonnable s'apprécie notamment au vu de la durée du maintien en disponibilité depuis la demande de réintégration et du nombre de vacances de postes intervenues depuis cette date.

Le juge conclut par exemple qu'un délai raisonnable n'est pas respecté lorsque dans l'espace d'un an, six vacances de postes ont été déclarées dans le grade de l'agent *(Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 décembre 2002, 00BX00864).*

La durée maximale de la disponibilité n'est pas opposable au fonctionnaire qui a demandé sa réintégration.

Une jurisprudence a touché ce thème qui pose évidemment de nombreux problèmes pratiques.

En l'espèce, une rédactrice du CNFPT, avait bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles par périodes d'un an, de 1991 à 1996, fut radiée des cadres aux motifs qu'elle n'avait pas demandé sa réintégration dans les deux mois précédant l'expiration de la dernière période de disponibilité et que, cette disponibilité ayant atteint la durée maximale de 6 ans, elle ne pouvait plus être renouvelée. *Cour administrative d'appel de Nancy, 3 février 2005, 00NC01243.*

L'intéressée avait sollicité sa réintégration ou son maintien en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Le fonctionnaire qui, arrivé au terme de la durée maximale d'une disponibilité, sollicite sa réintégration dans les règles mais ne peut être immédiatement réintégré faute d'emploi vacant, ne peut, selon le juge, être radié des cadres, mais doit être maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

La réintégration se fait alors selon les règles exposées dans les paragraphes précédents. La durée maximale de disponibilité n'est pas opposable donc, à un fonctionnaire qui demande sa réintégration.

4. Le règlement de la situation administrative du fonctionnaire en l'absence de poste vacant

Le fonctionnaire ne peut se prévaloir ni d'un droit à être réintégré en priorité sur la première vacance de poste, ni d'une prise en charge par le Centre de gestion (ou le CNFPT), puisqu'il continue d'être géré par la collectivité qui a refusé la réintégration (*Conseil d'État 18 novembre 1994, 124899 – Conseil d'État, 17 novembre 1999, 188818*).

4.1- Le maintien obligatoire en disponibilité

Si la collectivité ne dispose pas d'emploi vacant, elle refuse la réintégration.

Le fonctionnaire est maintenu en disponibilité dans l'attente d'une vacance d'emploi et ne peut être radié des cadres (*Conseil d'État, 16 février 1996, 145964*).

La réintégration de l'agent mis en disponibilité sur sa demande constitue un droit**.**

Tout refus de réintégration opposé à un agent doit être motivé en application des dispositions de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public (*Conseil d'État, 8 juin 1990, 81686*).

Le maintien en disponibilité n'est pas considéré comme un renouvellement de la disponibilité.

Il est prononcé sans limitation de durée puisque son terme est conditionné par l'existence ou non de postes vacants (*Cour Administrative d'Appel de Nantes, 15 octobre 1998, 95NT01388*).

Le fonctionnaire n'a pas à renouveler sa demande de réintégration.

4.2- L'obligation de saisine du Centre de gestion ou du CNFPT

Si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue de saisir le CNFPT (catégorie A +) ou le Centre de gestion afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade (*Conseil d'État, 8 janvier 1997, 142275*).

Si elle refuse la réintégration, la collectivité doit saisir également le Centre de gestion (ou CNFPT selon le cas) afin que soit proposé au fonctionnaire tout emploi correspondant à son grade (*Conseil d'État, 18 novembre 1994, 124899*).

Selon les dispositions de l'article 23 7° de la loi du 26 janvier 1984, le Centre de gestion apporte une aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité.

Cependant, il n'a pas compétence pour procéder à la réintégration du fonctionnaire, le pouvoir de nomination appartenant à chaque autorité territoriale. **Il doit uniquement le tenir informé des offres et vacances d'emplois déclarées par les collectivités pour des emplois correspondant à son grade, ce qui est de l'ordre de l'obligation de moyens et non de résultat.**

4.3- Les conséquences de trois refus de poste

Si l'agent refuse successivement trois postes vacants proposés par sa collectivité dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire doit refuser trois postes à la suite pour que cette disposition s'applique. La notion de ressort territorial est définie par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 :

- Pour les fonctionnaires de catégorie A et les fonctionnaires de catégorie B, le ressort territorial est national ;
- Pour les fonctionnaires de catégorie C, les postes proposés doivent être localisés dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.

Pour les fonctionnaires à temps non complet employés par plusieurs collectivités : les fonctionnaires intercommunaux réintégrés dans un seul emploi sans pouvoir réintégrer leurs autres emplois faute de poste vacant dans les autres collectivités perdent tout lien avec ces emplois et ne peuvent prétendre à une prise en charge par le Centre de gestion *(article 11 du décret 91-298 du 20 mars 1991).*

Si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP *(article 72 de la loi 84-53)*, sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois.

4.4- La demande de réintégration en vue d'une mutation

Le fonctionnaire en disponibilité qui demande sa réintégration en vue d'une mutation dans une autre collectivité est réintégré par sa collectivité d'origine ; celle-ci le réintègre sous forme d'arrêté puis, dans un second temps, intervient un autre arrêté de mutation une fois que l'agent est recruté par cette voie dans la collectivité d'accueil. Cet arrêté est pris par cette dernière en vue notamment que la collectivité d'origine puisse radier l'agent des cadres.

4.5- Le cas particulier de la réintégration des candidats à une fonction publique élective

Les candidats à une fonction publique élective qui ont obtenu pour ce motif une disponibilité pour convenances personnelles sont automatiquement réintégrés au terme de la période (circulaire ministérielle du 10 février 1998).

5. CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS AUX ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE

L'agent maintenu en disponibilité en l'absence de réintégration faute d'emploi vacant est considéré comme involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre au bénéfice des allocations chômage.

Conformément à l'article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020, il est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration est impossible faute d'emploi vacant.

Toutefois, les agents qui n'ont pas sollicité leur réintégration dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.

En revanche, le revenu de remplacement cesse d'être versé aux agents lors de situations particulières liées à des périodes de suspension de la relation de travail (art. 6 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020) :

- refus de réintégration suite à une période de disponibilité (art. 6 - 4° du décret n°2020-741 du 16 juin 2020).

Le versement de l'ARE cesse en cas de refus de l'agent d'occuper un poste, répondant aux conditions statutaires applicables, proposé par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue en vue de sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.

- nouvelle période de suspension de la relation de travail (art. 6 - 5° du décret n°2020-741 du 16 juin 2020).

L'allocation n'est plus versée au fonctionnaire qui bénéficie, sur sa demande, d'une nouvelle période de disponibilité, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

En outre, la privation involontaire d'emploi est établie, même si l'agent sollicite sa réintégration avant le terme initialement prévu de la période de disponibilité (CE 25 octobre 2006, n°283174), ou même s'il occupait un emploi dans le secteur privé, dont il a démissionné avant d'avoir la confirmation qu'il existait un poste vacant au sein de la commune (CAA Bordeaux 17 avril 2000, n° 98BX01233).

Concernant une éventuelle suppression des allocations chômage, la décision n'appartient pas à l'autorité territoriale mais au directeur de l'opérateur France Travail (art. R. 5426-3 du code du travail).

Annexe : récapitulatif de la jurisprudence et des questions ministérielles sur la disponibilité

Afin de bien comprendre les enjeux de la disponibilité, il est indispensable de consulter la jurisprudence qui lui est applicable. Les principaux arrêts utilisés dans cette circulaire sont disponibles ci-dessous, avec un lien vers le texte intégral des sites Légifrance et Légimobile.

Conseil d'État

- **Conseil d'État, 20 février 2018, requête 401731**
- Conseil d'État, 26 novembre 2012, requête 354108.
- Conseil d'État, 27 septembre 2006, requête 276990.
- Conseil d'État, 25 octobre 2006, requête 283174.
- Conseil d'État, 25 mars 2002, requête 195699.
- Conseil d'État, 17 novembre 1999, requête 188818.
- Conseil d'État, 8 janvier 1997, requêtes 142275, 143278.
- Conseil d'État, 16 février 1996, requête 145964.
- Conseil d'État, 25 novembre 1994, requête 123314.
- Conseil d'État 18 novembre 1994, requête 124899.
- Conseil d'État, 30 octobre 1996, requête 17712.
- Conseil d'État, 22 novembre 1995, requête 147454
- Conseil d'État, 11 octobre 1995, requête 152102.
- Conseil d'État, 18 novembre 1994, requête 077047.
- Conseil d'État, 18 novembre 1994, requête 124899.
- Conseil d'État, 30 mars 1994, requête 135808.
- Conseil d'État, 14 juin 1991, requête 70950.
- Conseil d'État, 27 mars 1991, requête 85136.
- Conseil d'État, 8 juin 1990, requête 81686.
- Conseil d'État, 24 janvier 1990, requête 67078.
- Conseil d'État, 24 juillet 1987, requête 67305.
- Conseil d'État, 11 juillet 1975, requête 95293.

Cours administratives d'appel

- Cour administrative d'appel de Nancy, 3 février 2005, 00NC01243.
- Cour administrative d'appel de Bordeaux, 10 décembre 2002, 00BX00864.
- Cour administrative d'appel de Nantes, 15 octobre 1998, 95NT01388.
- Cour administrative d'appel de Paris, 23 mai 2001, 98PA03417.
- Cour administrative d'appel de Douai, 22 juin 2000, 96DA03048.
- Cour administrative d'appel de Lyon, 17 mai 1999, 96LY00532.

Questions écrites

- Question écrite Sénat, 33101, du 17 mai 2001.
- Question écrite Sénat, 16703, du 18 juillet 1996.