

La disponibilité

Art L514-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique
Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié

La disponibilité est définie comme « la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite ». Elle est prononcée par décision de l'autorité administrative soit d'office, soit à la demande du fonctionnaire.

La disponibilité sur demande correspond à la démarche volontaire d'un fonctionnaire qui a souhaité provisoirement interrompre sa carrière.

La disponibilité d'office est une solution temporaire prononcée obligatoirement par la collectivité lorsque le fonctionnaire se trouve dans certaines situations de fin de position ou de fin de congés de maladie et qu'il ne peut être immédiatement réintégré par sa collectivité d'origine.

La disponibilité d'office

Pour inaptitude physique

Cas d'ouverture

La disponibilité pour raison de santé peut être prononcée d'office dans les cas suivants :

- ↳ Lorsque le fonctionnaire est physiquement inapte à l'expiration de ses droits statutaires à congés maladie (congé maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie). Article 19 du décret n° 86-68 du 13/01/86, article 40 du décret n° 91-298 du 20/03/91 ;
La collectivité ou l'établissement doit préalablement chercher à reclasser l'agent avant de le mettre en disponibilité (CE n° 289236 du 25/04/07). La disponibilité d'office ne pourra être prononcée que si l'agent ne présente pas de demande de reclassement ou si cette demande ne peut être satisfaite (CE n° 272433 du 07/07/06). L'agent bénéficie en outre d'un droit à une période de préparation au reclassement (article L826-2 du CGFP).
L'administration doit pouvoir démontrer avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation du poste de travail ou de reclassement avant de procéder à la mise en disponibilité (CAA [n° 99BX01310](#) du 28/05/03).
- ↳ Lorsque le fonctionnaire, qui avait été placé en disponibilité sur demande, souhaiterait être réintégré avant l'expiration de la période ou à l'issue de celle-ci, mais ne peut l'être en raison de son inaptitude physique temporaire (article 26 décret 86-68 du 13/01/86) ;
- ↳ Lorsque le fonctionnaire, susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée, ne présente cependant aucune demande en ce sens (CAA Lyon n° 00LY01123 du 04/05/04) ;
- ↳ Lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.

La durée

La durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Toutefois, si, à l'expiration de la 3^{ème} année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un 3^{ème} renouvellement (article 19 décret n° 86-68). La durée maximale totale de la disponibilité est donc de quatre années.

La rémunération

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération, sauf dans la situation particulière liée à l'attente de l'avis des instances médicales. Cependant, s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir certaines prestations. Le fonctionnaire relevant du régime spécial peut ainsi prétendre à des indemnités de maladie (parfois appelées indemnités de coordination art. 4 décret n° 60-58) s'il est inapte à l'exercice de toute fonction, une allocation d'invalidité temporaire (AIT) s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie (art. 6 décret n° 60-58).

Si le fonctionnaire relève du régime général, il peut prétendre aux indemnités journalières de maladie ou à une pension d'invalidité (sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT).

Dans l'attente d'une réintégration

Quand l'agent ne peut être réintégré à l'issue de certaines positions statutaires, soit en raison de l'absence d'emploi vacant correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine, soit parce qu'il refuse d'être affecté sur le poste vacant proposé.

Quatre hypothèses sont visées :

Absence d'emploi vacant en cas de fin anticipée d'un détachement à l'initiative du fonctionnaire

La réintégration est impossible et l'agent est alors placé d'office en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration. La durée maximale de la disponibilité ne peut excéder la date du terme initialement prévu pour le détachement.

Si la réintégration n'est toujours pas intervenue au terme initialement prévu du détachement, l'agent est réintégré selon les règles prévues pour la fin normale d'un détachement : l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

Lorsque la réaffectation ne peut se faire faute d'emploi vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans la collectivité pendant un an maximum puis, le cas échéant, pris en charge par le centre de gestion.

Absence d'emploi vacant en cas d'interruption d'une mise hors cadres

Rappel : la position hors cadre a été supprimée par la loi n° 2016-483 du 20/04/16. Les fonctionnaires placés dans cette position au 21 avril 2016 y sont maintenus jusqu'au terme de leur période (art. 31).

Si la réintégration est impossible faute d'emploi vacant, l'agent est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration. La durée maximale de la disponibilité ne peut excéder la date du terme initialement prévu de la mise hors cadres.

Si la réintégration n'est toujours pas intervenue au terme initialement prévu de la mise hors cadres, l'agent est réintégré selon les règles prévues pour la fin normale d'une période hors cadres : l'agent est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

Lorsque la réaffectation ne peut se faire faute d'emploi vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans la collectivité pendant un an maximum puis, le cas échéant, pris en charge par le centre de gestion.

Refus d'un emploi à l'expiration ou en cours de détachement / période hors cadre

Le refus du fonctionnaire de l'emploi qui lui est proposé en vue de sa réintégration au terme normal d'un détachement ou d'une position hors cadre ou par suite d'une remise à disposition de la collectivité d'origine au cours de l'une de ces périodes à l'initiative de la collectivité d'accueil. Il est alors placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'une vacance soit ouverte dans un emploi auquel il peut prétendre.

La durée maximale de cette disponibilité est fixée à trois ans. Après trois refus d'emplois, correspondant à son grade, proposés au cours de cette période l'agent est soit admis à la retraite s'il remplit les conditions, soit licencié. Si, pendant la disponibilité, trois offres d'emplois n'ont pu lui être proposées, la durée de la disponibilité est prorogée jusqu'à la troisième et dernière proposition d'emploi.

Refus d'un emploi à l'expiration d'un congé parental

Cette hypothèse est rare puisqu'en l'absence d'emploi vacant, l'agent est placé en surnombre budgétaire dans sa collectivité. Un dispositif est applicable de la même manière à celle évoquée dans le paragraphe précédent.

La disponibilité sur demande accordée de droit

Articles 24 et 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Pour raisons familiales :

- ↳ **Pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;**

Les demandes de disponibilité de droit justifiées par la délivrance de soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant, devront justifier la production par le fonctionnaire d'un certificat médical quant à l'état du parent pour lequel la disponibilité est sollicitée. L'administration peut également diligenter le service d'un médecin agréé de l'administration.

- ↳ **Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent est lié par un PACS** lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

Le Conseil d'Etat exclut du droit les agents qui vivent en concubinage (CE n° 123414 du 25/11/94). Le ministre de l'Intérieur estime que l'extension du droit aux concubins paraît possible s'ils assurent la charge d'un ou plusieurs enfants.

Ces disponibilités pour raisons familiales sont accordées par périodes maximales de trois années. Elles peuvent être renouvelées sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Pour une adoption

Cette disponibilité permet à l'agent de se déplacer dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un ou plusieurs enfants, à condition de détenir l'agrément exigé. Cette disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément. La demande de disponibilité indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

Le fonctionnaire qui interrompt cette période de disponibilité a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Pour exercer un mandat d'élu local

Les fonctionnaires bénéficient à leur demande d'une mise en disponibilité de plein droit pendant la durée de leur mandat.

La disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service

Pour études ou recherches présentant un intérêt général

La durée de la disponibilité ne peut dans ce cas excéder trois années mais est renouvelable une fois pour une durée égale. Cette disponibilité peut être sollicitée pour suivre une formation personnelle. Dans ce cas, un contrat d'études peut être passé avec le CNFPT (art. 8 et 10 décret n° 2007-1845 du 26/12/07).

Pour convenances personnelles

Le fonctionnaire n'a pas à justifier de motif particulier et dispose alors librement du temps passé hors de son administration. Il peut notamment dans ce cas exercer une activité privée sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux règles prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020. La durée de cette disponibilité n'est encadrée par aucune durée minimale. En revanche, la durée maximale est de cinq ans, renouvelable dans la limite de dix années sur l'ensemble de la carrière.

Le renouvellement est accordé à condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique. Ce dispositif concerne les renouvellements et les demandes de disponibilité présentées à compter du 28 mars 2019 (art. 21 décret n° 86-68).

Exemple 1 : Un fonctionnaire est placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant 2 ans à compter du 1er juillet 2019. A l'issue de ces 2 années, au 1er juillet 2021, il réintègre la fonction publique pendant 3 ans.

A l'issue de ces trois années, il sollicite à nouveau une disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans.

Celle-ci pourra lui être accordée puisqu'il aura accompli plus de 18 mois de services effectifs continus entre ses deux périodes de disponibilités pour convenances personnelles.

Exemple 2 : Si ce même fonctionnaire avait, à l'issue de sa première disponibilité pour convenances personnelles, réintégré la fonction publique pendant 1 année, s'il sollicite à nouveau une disponibilité pour convenances personnelles, celle-ci ne pourra excéder 3 ans : il sera tenu de réintégrer la fonction publique pour une durée minimale de 18 mois avant de pouvoir, à nouveau, bénéficier de cette catégorie de disponibilité

Les périodes de disponibilité accordées avant le 28 mars 2019 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 du décret).

Toutefois, le décompte des dix années de disponibilité pour convenances personnelles sur l'ensemble de la carrière inclut l'ensemble des périodes de disponibilité de ce type prises avant le 28 mars.

Des fiches explicatives des différentes modifications apportées sont en ligne [sur le site de la fonction publique](#).

Pour créer ou reprendre une entreprise

Au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail. Cette disponibilité doit être compatible avec les nécessités du service. Cette mise en disponibilité ne peut excéder deux années pour l'ensemble de la carrière. L'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné dans le Code Général de la Fonction Publique ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'[article 432-13 du code pénal](#). Cette disponibilité peut être cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles. Toutefois, ce cumul ne peut excéder cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.

Procédure

Combinaison des disponibilités

Les différents cas de disponibilités prévus par la réglementation correspondent chacun à une situation différente qui justifie l'octroi d'une disponibilité différente.

Ces cas de disponibilités sont donc indépendants les uns des autres et à ce titre une disponibilité d'un type donné peut suivre une disponibilité d'un autre type dès lors que le fonctionnaire en remplit les conditions et en fait la demande à l'administration.

Consultation des commissions

La commission administrative paritaire (CAP)

La CAP n'est plus consultée depuis le 1^{er} janvier 2020 suite aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.

Le conseil médical ou la commission de réforme

La décision de mise en disponibilité d'office pour raison de santé, ainsi que son renouvellement, doivent être précédés de la consultation du conseil médical ou de de la commission de réforme (art. 38 décret n° 87-602 du 30/07/87).

Intervention de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale intéressée fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité corresponde réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions

exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité (art. L124-4 du CGFP et décret n° 2020-69).

La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale. Elle doit indiquer la forme de la disponibilité accordée ainsi que les dates d'effet et de fin.

Renouvellement de la disponibilité

L'article 26 du décret n° 86-68 du 13/01/86 fixe le délai dans lequel le renouvellement d'une demande doit être sollicité à trois mois au moins avant l'expiration de la demande en cours.

Réintégration du fonctionnaire en disponibilité

Demande de réintégration

Le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration trois mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas trois mois.

Le fait que l'agent présente sa demande de réintégration hors délai ne peut pas constituer un motif de refus de réintégration (CAA Lyon n° 96LY00532 du 17/05/99).

En l'absence de demande de réintégration l'autorité territoriale peut maintenir l'agent en disponibilité de fait puisqu'elle est tenue de placer l'agent dans une position statutaire régulière. Elle pourrait aussi engager une procédure de radiation des cadres en suivant la procédure prévue en matière d'abandon de poste (c'est-à-dire une mise en demeure de rejoindre son poste et également une information des risques encourus).

Avis de la CAP

La CAP n'est plus consultée depuis le 1^{er} janvier 2020 suite aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.

Cas du fonctionnaire inapte

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 :

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

Les modalités de réintégration selon les types de disponibilité

Réintégration à la fin de la disponibilité d'office pour inaptitude physique

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement par le conseil médical, de l'aptitude physique du fonctionnaire aux fonctions correspondant à son grade.

Si le fonctionnaire est inapte physiquement, de façon temporaire ou permanente, à l'exercice de ses fonctions, sans être inapte à toute fonction, son poste de travail peut être adapté. Si l'adaptation du poste est impossible, le conseil médical peut proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois.

En cas d'inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions à l'expiration de la durée de la disponibilité, le fonctionnaire est admis à la retraite ou, s'il n'a pas de droit à pension, licencié (article 19 décret n° 86-68 modifié)

Si le fonctionnaire est apte à reprendre ses fonctions, mais n'a pu bénéficier d'un reclassement pendant la période de disponibilité, il est réintégré dans son administration. Concernant les conditions de réintégration, ce sont les mêmes conditions que la réintégration à l'issue d'un détachement. Aussi, il faut distinguer selon que la durée de la disponibilité a dépassé six mois ou non.

Disponibilité de moins de 6 mois

Si le fonctionnaire est apte, il est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Disponibilité de plus de 6 mois

Le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité ou établissement d'origine

Réintégration à la fin d'une disponibilité de droit pour raisons familiales (autres que pour suivre son conjoint)

Disponibilité inférieure à 6 mois

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

Disponibilité supérieure à 6 mois avec un emploi vacant

Si la disponibilité est supérieure à six mois et qu'il y a un emploi vacant, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi qui correspond à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Disponibilité supérieure à 6 mois sans emploi vacant

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine. Pendant cette période, il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.

Dans le même temps, le CNFPT ou le centre de gestion étudie les possibilités de reclassement, ainsi que de détachement, sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emploi au sein de la collectivité

Si la réintégration n'a pas eu lieu au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion.

Réintégration à la fin d'une disponibilité de droit pour raisons familiales (pour suivre son conjoint)

Disponibilité inférieure à 6 mois

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

Disponibilité supérieure à 6 mois avec un emploi vacant

Si la disponibilité est supérieure à six mois et qu'il y a un emploi vacant, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi qui correspond à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Disponibilité supérieure à 6 mois sans emploi vacant

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine. Pendant cette période, il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.

Dans le même temps, le CNFPT ou le centre de gestion étudie les possibilités de reclassement, ainsi que de détachement, sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emploi au sein de la collectivité

Si la réintégration n'a pas eu lieu au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion.

Disponibilité supérieure à 3 ans

Une des trois premières vacances dans la collectivité doit être proposée au fonctionnaire.

Réintégration à la fin d'une disponibilité de droit pour adoption

Si la disponibilité prend fin avant son terme, le fonctionnaire a droit de reprendre ses fonctions : il est réintégré dans son emploi.

Lorsque la disponibilité prend fin à la date prévue, les textes ne fixent pas de règles particulières. Si l'on considère qu'il s'agit d'une « disponibilité pour raisons familiales », les mêmes règles s'appliquent.

Réintégration à la fin d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat d'élu local

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

Le fonctionnaire qui a demandé sa réintégration anticipée est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

Réintégration anticipée d'une disponibilité pour convenances personnelles, pour études, pour créer une entreprise

Le fonctionnaire qui a demandé sa réintégration anticipée est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé, dans la limite de la durée de la disponibilité.

Réintégration à la fin d'une disponibilité pour convenances personnelles, pour études, pour créer une entreprise

Disponibilité de moins de trois ans

Une des trois premières vacances dans la collectivité doit être proposée au fonctionnaire. Si la réintégration n'est pas intervenue lors des deux premières vacances d'emploi, elle se fait de plein droit à la troisième.

- Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité.

- Si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la CAP, sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois :
Catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe
Catégorie B et A : pas de limitation géographique.

Disponibilité de plus de trois ans

- Si l'agent ne peut être immédiatement réintégré, il est maintenu en disponibilité. L'autorité territoriale est toutefois tenue de respecter le droit à réintégration, qui doit intervenir dans un délai raisonnable.

- Si l'agent sollicite sa réintégration au terme de la durée maximale de la disponibilité mais ne peut être immédiatement réintégré faute d'emploi vacant, le juge a estimé que la collectivité ne pouvait le radier mais devait le maintenir en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

Droit au départ en mobilité

Ce droit au départ est instauré aux articles L511-3 et L511-14 du CGFP, en faveur du fonctionnaire qui demande à quitter son administration. Cette mobilité peut notamment prendre la forme d'une disponibilité.

La durée du préavis est fixée à trois mois maximum par la loi. Il devra, éventuellement, être modulé en tenant compte de l'intérêt du service, du parcours professionnel de l'agent et des motifs qui sous-tendent la demande de mobilité. Sera également pris en compte, le délai nécessaire pour le changement de gestion administrative de l'agent afin que celui-ci n'ait pas de rupture de rémunération.

La loi autorise toutefois les statuts particuliers à prévoir un préavis plus long, dans la limite de 6 mois.

Le silence gardé de l'employeur pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

L'administration ne peut s'opposer à la demande de mobilité d'un fonctionnaire que pour les deux motifs suivants :

- ↳ en raison des nécessités de service,
- ↳ le cas échéant, en raison d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (voir fiche 1.01.36).

Les refus doivent rester exceptionnels. Le départ de l'agent ne doit pas être subordonné à son remplacement.

En cas de refus de disponibilité, la CAP peut être saisie uniquement à la demande de l'agent.

Situation de l'agent en disponibilité

La carrière

Le principe

Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement c'est à dire qu'il n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif. Il conserve cependant les droits acquis avant cette période.

Les dérogations

↳ **L'exercice d'une activité professionnelle**

Le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle au cours d'une disponibilité, conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans (article L514-2 du CGFP et 25-2 du décret n° 86-68).

Ce dispositif concerne les disponibilités accordées pour les motifs suivants :

- ↳ Etudes ou recherches,
- ↳ Convenances personnelles,
- ↳ Création ou reprise d'entreprise,
- ↳ Elever un enfant de moins de **douze** ans, donner des soins à un enfant à charge, à un conjoint, au partenaire d'un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grâce ou attient d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- ↳ Suivre son conjoint.

Les disponibilités accordées pour l'exercice d'un mandat d'élu local ne sont pas concernées.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

L'article 25-1 du décret n° 86-68 indique que la notion d'activité professionnelle recouvre toute activité lucrative, salariée* ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- ↳ Pour une activité salariée correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;
- ↳ Pour une activité indépendante a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse, soit 6018 € pour 2019 ;
- ↳ Pour une création ou reprise d'une entreprise, au titre de laquelle une disponibilité a été accordée, aucune condition de revenu n'est exigée.

* Le décret n'excluant pas expressément l'exercice d'une activité publique, il semble que ce type d'activité puisse rentrer dans la notion d'activité lucrative. La jurisprudence viendra infirmer ou confirmer cette interprétation.

Pour pouvoir bénéficier de la conservation de ses droits à avancement, le fonctionnaire doit transmettre à son autorité de gestion, chaque année, des pièces justifiant l'exercice d'une activité professionnelle. Ces documents doivent être transmis, par tous moyens, à l'autorité territoriale à une date fixée par elle, et au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année qui suit le 1^{er} jour de la disponibilité du fonctionnaire. A défaut, ce dernier ne pourra prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement pour la période concernée.

Ces nouvelles dispositions concernent les disponibilités débutant ou renouvelées à compter du 7 septembre 2018.

Les pièces justificatives à fournir :

- ↳ Pour une activité salariée :
 - copie de l'ensemble des bulletins de salaire
 - et une copie du ou des contrats de travail ;
- ↳ Pour une activité indépendante :
 - un extrait Kbis datant de moins de trois mois ou un extrait d'immatriculation D1 datant de moins de trois mois ou une copie de la déclaration d'activité auprès de l'URSSAF
 - et une copie du dernier avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise à procurer au fonctionnaire un revenu \geq au revenu minimum fixé par le décret ;
- ↳ Pour une création ou reprise d'entreprise :
 - un extrait Kbis datant de moins de trois mois ou un extrait d'immatriculation D1 datant de moins de trois mois ou une copie de la déclaration d'activité auprès de l'URSSAF

Par ailleurs, le fonctionnaire en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne et ne peut bénéficier des congés prévus par le CGFP (congés annuels, maladie, ...).

↳ La disponibilité pour élever un enfant

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans (article L514-2 du CGFP). Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

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

La rémunération

Le fonctionnaire ne reçoit aucune rémunération de la part de sa collectivité ou de son établissement puisqu'il n'accomplit aucun service.

La retraite

L'agent cesse de bénéficier de ses droits à la retraite pendant une disponibilité. La période ne sera donc pas prise en compte pour la constitution des droits.

Exception : la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de **douze** ans, né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004, est prise en compte dans la constitution du droit à pension de retraite, dans la limite de trois ans par enfant.