



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

POSITION : LA DISPONIBILITE

La position statutaire ou position administrative est le lien entre un cadre d'emplois, un grade, un emploi et les droits de l'agent.

Le fonctionnaire est toujours placé dans l'une des positions statutaires prévues par le statut général des fonctionnaires : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental. Chaque position est régie par des dispositions propres.

Référence : Art. L. 511-1 du code général de la fonction publique (CGFP)

Cette FAQ a pour objet de vous présenter la position de disponibilité.

Tableau récapitulatif des motifs de disponibilité :

Disponibilité d'office	Disponibilité sur demande de l'agent	
	Disponibilité de droit	Disponibilité discrétionnaire
Disponibilité d'office pour raisons de santé (DORS)	Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans	Disponibilité pour convenances personnelles
Disponibilité d'office en attente de réintégration	Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS	Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise
	Disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou en cas de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général
	Disponibilité pour exercer un mandat d'élu local	
	Disponibilité pour se rendre dans un département d'Outre-mer, dans une collectivité d'Outre-mer, dans les terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger pour adopter un enfant	

LES GENERALITES

1. Tous les agents publics peuvent-ils être placés en position de disponibilité ?

NON. La position de disponibilité est réservée aux fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels ne peuvent en bénéficier.

En revanche, les fonctionnaires stagiaires peuvent prétendre à un congé sans traitement pour raisons familiales et à un congé sans traitement pour convenances personnelles.

Quant aux agents contractuels, ils peuvent prétendre à des congés sans rémunération correspondant aux motifs de disponibilité sur demande des fonctionnaires titulaires.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 511-1 du code général de la fonction publique (CGFP)
- > Art. 13 et 14 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992
- > Art. 14-1 à 19 du décret n°88-145 du 15 février 1988

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité : généralités (DISPON)

Fiche BIP – Les congés des fonctionnaires stagiaires (CONSTA)

Fiche BIP – Agents contractuels : les congés hors maladie (NTICO2)

2. A quel moment le poste d'un fonctionnaire en disponibilité est-il déclaré comme vacant ?

Le poste du fonctionnaire en disponibilité est considéré comme vacant et donne lieu à une déclaration de vacance d'emploi (DVE) selon les modalités suivantes :

- > **Au bout de 6 mois** pour les cas de disponibilité de droit pour raisons familiales, et pour la disponibilité d'office pour raisons de santé prononcée à l'expiration des droits statutaires à congés pour raison de santé (*exemple : pour un fonctionnaire en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans du 1^{er} mars 2024 au 31 août 2024, son poste devient vacant à compter du 1^{er} septembre 2024*) ;
- > **Dès le 1^{er} jour** du placement en position de disponibilité pour les autres cas.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 513-23 et L. 514-6 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – La vacance d'emploi (VACEMP)

3. Le fonctionnaire en disponibilité perçoit-il une rémunération ?

NON. Par principe, Le fonctionnaire en disponibilité ne perçoit pas de rémunération de la part de sa collectivité d'origine.

En revanche,

> En cas d'indisponibilité physique :

1° Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé a droit au maintien de son demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical sur sa reprise de service, son reclassement, sa mise en disponibilité ou son admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congés pour raisons de santé.

2° Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé peut percevoir pendant une durée limitée certaines prestations s'il en remplit les conditions.

Pour le fonctionnaire relevant du régime spécial (CNRACL), il peut prétendre à :

- Des indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toutes fonctions ;
- 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.

Pour le fonctionnaire relevant du régime général (IRCANTEC), il peut prétendre à :

- Des indemnités journalières de maladie ;
- Une pension d'invalidité s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités journalières de maladie.

> En cas de disponibilité de droit pour s'occuper d'un enfant :

3° Le fonctionnaire placé de droit en disponibilité pour s'occuper d'un enfant peut prétendre au bénéfice du complément de libre choix d'activité.

Texte(s) de référence :

- > Art. 17 et 37 décret n°87-602 du 30 juillet 1987
- > Art. 4 et 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960
- > Art. L. 341-1 et s. du code de la sécurité sociale (CSS)

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité : généralités (*DISPON*)

Fiche BIP – Disponibilité d'office pour raisons de santé (*DISOFF*)

Fiche BIP – Les prestations de l'assurance invalidité du régime spécial (*PREINV*)

Fiche BIP – Les prestations en espèces de l'assurance maladie du régime spécial (*PREMAL*)

Fiche BIP – Fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet : protection sociale (*SONOCO*)

Infographie – Quand et comment placer un agent en disponibilité pour raison de santé (*DORS*) ?

4. Le fonctionnaire en disponibilité peut-il être placé dans une autre position administrative en même temps ?

NON. Un agent ne peut être simultanément placé dans deux positions administratives.

Par exemple, il ne pourra pas être en disponibilité pour convenances personnelles et en congé parental en même temps.

Il existe néanmoins un cas particulier, qui ne sera pas développé ici, celui du double détachement (cf. FAQ : Positions : L'activité et la mise à disposition).

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 511-1 du CGFP
- > Question écrite, Assemblée nationale, n°70513 du 17 décembre 2001

Pour aller plus loin :

FAQ : Positions : L'activité et la mise à disposition

LES DROITS ET OBLIGATIONS DURANT LA DISPONIBILITE

5. Une fonctionnaire en disponibilité peut-elle bénéficier d'un congé de maternité ?

Deux cas de figure sont à envisager :

- > **Par principe, NON** car le droit au congé de maternité est réservé aux fonctionnaires en position d'activité. Si l'intéressée a exercé une activité professionnelle privée pendant sa disponibilité, elle relèvera alors du régime applicable dans le cadre de cette activité.
- > **Par exception, OUI** si la période durant laquelle la fonctionnaire est censée être en congé de maternité intervient dans les douze mois suivant sa mise en disponibilité. L'intéressée bénéficiera d'un maintien des droits aux prestations en espèce du régime spécial et son congé de maternité sera pris en charge par l'employeur public qui lui a accordé sa disponibilité.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 631-3 du CGFP
- > Art. L. 161-8 et R. 161-3 du CSS

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux (REGSPE)

6. Le fonctionnaire en disponibilité peut-il bénéficier d'actions de formation personnelle ?

OUI, dans le cadre d'une disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

En dehors de ce motif, un agent placé en disponibilité ne peut solliciter la prise en charge d'une action de formation au titre de son compte personnel de formation (CPF) auprès de son employeur d'origine.

Si l'agent exerce une activité professionnelle pendant sa disponibilité, il relève alors du régime applicable dans le cadre de cette activité.

Pour le fonctionnaire en disponibilité d'office en attente de réintégration privé involontairement d'emploi et dont l'employeur prend en charge l'allocation d'assurance chômage, c'est à l'employeur de prendre en charge ses frais de formation lorsque la demande d'utilisation CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande (*voir question n°20*).

Texte(s) de référence :

- > Art. 8 décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007
- > Art. 10 décret n°2017-928 du 6 mai 2017

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Formation facultative des fonctionnaires (*FORFAC*)
Guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat, DGAFP

7. Un fonctionnaire en disponibilité peut-il exercer une activité professionnelle ?

OUI, cette possibilité est prévue par les textes réglementaires si le fonctionnaire est en disponibilité pour l'un des motifs suivants :

- > Etudes ou recherches présentant un intérêt général ;
- > Convenances personnelles ;
- > Créer ou reprendre une entreprise ;
- > Donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- > Suivre son conjoint ou partenaire de PACS lorsqu'il est contraint, pour des motifs professionnels, d'établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

La jurisprudence a admis un autre motif : celui de la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans. Attention toutefois, l'activité professionnelle exercée durant cette disponibilité devra être compatible avec les obligations liées à l'éducation de l'enfant.

Exemple : l'exercice de la profession d'assistante maternelle est envisageable ; en revanche, l'exercice d'une activité rémunérée pendant les heures de travail scolaire n'est possible que lorsque la disponibilité a été accordée pour élever un enfant en âge scolaire.

Texte(s) de référence :

- > Art. 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Tribunal administratif de Versailles, 23 septembre 1970, dame Beau

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité : généralités (*DISPON*)

8. Un fonctionnaire en disponibilité peut-il travailler au sein de sa collectivité employeur en tant qu'agent contractuel ?

NON. Le fonctionnaire en disponibilité ne peut légalement se faire recruter en tant qu'agent contractuel par la collectivité qui l'emploie déjà. À cet égard, la jurisprudence est claire : un fonctionnaire titularisé dans son grade ne peut légalement, tant qu'il n'a pas perdu sa qualité de fonctionnaire titulaire, être recruté par son administration d'origine comme agent contractuel.

En revanche, il pourra éventuellement exercer une activité en tant qu'agent contractuel auprès d'une autre collectivité en fonction du motif de disponibilité auquel il est soumis (*voir question n°7*).

Texte(s) de référence :

- > Conseil d'Etat, 13 novembre 1981, n°11564
- > Conseil d'Etat, 23 février 1966, demoiselle Brillé, n°64259
- > Question écrite n°12413, JO du Sénat du 4 mars 2010

9. Le fonctionnaire en disponibilité bénéficie-t-il de ses droits à l'avancement ?

NON. En principe, le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement.

Par exception :

- > Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle (*voir question n°7*) conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans sous réserve d'en fournir les justificatifs (*voir question n°10*) ;
- > 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.

Remarque : lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, la conservation de ces droits à l'avancement, au titre de ces deux positions confondues, s'effectue dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 514-1, L. 514-2, L. 515-9 du CGFP
- > Art. 25-1 à 25-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité : généralités (*DISPON*)

10. Quels sont les justificatifs à fournir par le fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle au cours de sa disponibilité pour conserver ses droits à avancement ?

Afin de conserver ses droits à avancement pour une durée maximale de cinq ans, le fonctionnaire en disponibilité qui exerce une activité professionnelle doit transmettre à son employeur d'origine les pièces justificatives suivantes :

> Lorsqu'il exerce une activité salariée :

- Une copie du ou des bulletins de salaire ;
- Une copie du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité.

Attention, pour être considérée comme une activité salariée, la quotité de travail doit être au moins égale à 600 heures par an.

> Lorsqu'il exerce une activité indépendante :

- Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre des commerces et des sociétés, soit à l'URSSAF ;
- Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse, soit 150 SMIC horaire au moins par trimestre (*exemple : 4 trimestres x 11,65 euros x 150 heures = 6 990 euros pour 2024*).

> Lorsqu'il crée ou reprend une entreprise :

- Un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre des commerces et des sociétés, soit à l'URSSAF.

> Lorsqu'il exerce une activité à l'étranger :

- Toutes pièces équivalentes à celles précitées ;
- Une copie dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Ces documents doivent être transmis, par tous moyens, à l'autorité territoriale à une date fixée par elle, et au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année qui suit le premier jour de la disponibilité du fonctionnaire.

Texte(s) de référence :

- > Art. 25-1 et 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Arrêté du 19 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité : généralités (*DISPON*)

LA DISPONIBILITE SUR DEMANDE DE L'AGENT

La disponibilité de droit

11. Quels sont les justificatifs à fournir pour bénéficier d'une disponibilité de droit pour suivi de conjoint/partenaire ?

La disponibilité de droit pour suivi de conjoint/partenaire est accordée lorsque le conjoint/partenaire est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

A titre indicatif, les justificatifs suivants peuvent être demandés au fonctionnaire en plus de son courrier de demande de disponibilité pour suivi de conjoint/partenaire :

- > Justificatif de mutation du conjoint/partenaire ou justificatif permettant d'apprécier l'éloignement du nouveau lieu d'exercice des fonctions du conjoint/partenaire ;
- > Justificatif du lien entre le fonctionnaire et son conjoint/partenaire (*exemple : livret de famille, PACS etc.*).

La collectivité peut prévoir dans son règlement intérieur que le justificatif de la disponibilité de droit pour suivi de conjoint/ partenaire peut être demandé périodiquement (*exemple : une fois par an*) à l'agent afin de s'assurer que les conditions permettant de bénéficier de la disponibilité sont toujours remplies.

Texte(s) de référence :

- > Art. 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

12. Quelles sont les modalités de réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité de droit ?

Les règles de réintégration sont différentes en fonction du motif de la disponibilité de droit.

1° A l'issue d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans, ou pour donner des soins à un enfant / conjoint / partenaire de PACS / ascendant :

- > D'une durée inférieure ou égale à 6 mois : l'agent est obligatoirement réintégré et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, l'emploi n'étant pas vacant.
- > D'une durée supérieure à 6 mois :
 - En cas d'emploi vacant : l'agent est réintégré dans un emploi de son grade et de son cadre d'emploi à la première vacance ou création d'emploi.
 - Si le fonctionnaire refuse l'emploi proposé, il est placé en disponibilité d'office en attente de réintégration.
 - 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'emploi.

- En cas d'absence d'emploi vacant : l'agent est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine. Pendant cette période, l'agent est prioritaire pour être affecté dans un emploi créé ou vacant correspondant à son grade. Si la réintégration n'a pas été faite au bout d'un an de surnombre, l'agent est pris en charge par le CNFPT pour les cadres d'emplois de catégorie A pour lesquels les statuts particuliers prévoient une nomination en qualité d'élève au CNFPT, ou le centre de gestion pour les autres cadres d'emploi de catégorie A, B et C.

2° A l'issue d'une disponibilité de droit pour suivi de conjoint / partenaire de PACS :

- > D'une durée inférieure ou égale à 3 ans : il s'agit des mêmes conditions que le 1°.
- > D'une durée supérieure à 3 ans : une des trois premières vacances d'emploi doit être proposée à l'agent. Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité d'office.

3° A l'issue d'une disponibilité de droit pour adoption hors métropole :

Les textes applicables ne fixent pas de règles particulières. Par analogie avec les dispositions applicables à la fonction publique d'Etat et à la fonction publique hospitalière, il semble que le fonctionnaire est réintégré et réaffecté de plein droit dans son emploi d'origine.

4° A l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat électif 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 suivant la date à laquelle il a demandé sa réintégration.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 513-23 et s., L. 514-6 du CGFP
- > Art. 49 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
- > Art. 37 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988
- > Art. L. 3142-84 du code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – La disponibilité de droit (*DISDRO*)

La disponibilité discrétionnaire

13. Une demande de disponibilité discrétionnaire peut-elle être refusée par l'employeur territorial ?

OUI. Toutefois, l'autorité territoriale ne peut refuser une demande de disponibilité discrétionnaire qu'au titre de deux motifs liés soit aux nécessités de service, soit à un avis rendu par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (*HATVP*).

L'autorité territoriale peut exiger que le fonctionnaire respecte un délai de préavis pouvant aller jusqu'à 3 ou 6 mois maximum en fonction de ce que prévoit le statut particulier du cadre d'emplois du fonctionnaire.

Le silence gardé par l'autorité territoriale pendant 2 mois à compter de la réception de la demande de disponibilité discrétionnaire vaut acceptation de cette demande.

Texte(s) de référence :

> Art. L. 511-3 du CGFP

Pour aller plus loin

Fiche BIP – La disponibilité discrétionnaire (DISDIS)

14. Quelle est la durée maximale d'une disponibilité pour convenances personnelles ?

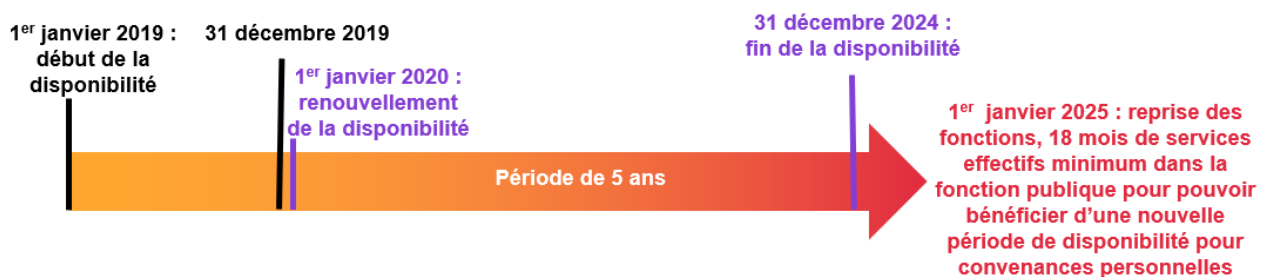
Depuis le 29 mars 2019, la disponibilité pour convenances personnelles a une **durée maximale de cinq années**, renouvelable dans la limite d'un **total de dix années** sur l'ensemble de la carrière.

Le renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles au bout de cinq ans est accordé à condition que le fonctionnaire ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Les périodes de disponibilité accordées avant le 29 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.

Exemple : Un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1^{er} janvier 2019, renouvelée une fois par an jusqu'au 31 décembre 2024, soit pour une période de 6 ans.

La première période de disponibilité pour convenances personnelles accordée du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019 est exclue du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles l'agent est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs. Le décompte de ces cinq ans se fait à partir du 1^{er} janvier 2020. Ainsi, cet agent devra obligatoirement reprendre ses fonctions au terme de sa disponibilité, soit au 1^{er} janvier 2025.



Texte(s) de référence :

- > Art. 21 décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 17 décret n°2019-234 du 27 mars 2019

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – La disponibilité discrétionnaire (DISDIS)

15. Quelles sont les modalités de réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité discrétionnaire ?

Les modalités de réintégration dépendent de la durée de la disponibilité discrétionnaire.

1° Pour une réintégration après une disponibilité inférieure à 3 ans :

Il est prévu que l'une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doive obligatoirement être proposée au fonctionnaire, dans un délai raisonnable.

Si la réintégration n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emploi, elle se fera de plein droit à la troisième vacance d'emploi. Un refus de réintégration doit être motivé par un motif tiré de l'intérêt du service pour les deux premières vacances d'emploi.

Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire sera placé en disponibilité d'office (*cf. question n°15*).

2° Pour une réintégration après une disponibilité supérieure à 3 ans :

Aucune disposition législative ou réglementaire n'encadre la réintégration du fonctionnaire dans cette hypothèse. A défaut de précision textuelle, il est fait application des règles générales en matière de réintégration après une disponibilité : maintien en disponibilité d'office tant que l'agent n'est pas réintégré sur un poste vacant et réintégration dans un délai raisonnable.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 514-7 du CGFP
- > Conseil d'Etat, 4 janvier 1985, n°50929
- > Conseil d'Etat, 7 juillet 2022, n°449178

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – La disponibilité discrétionnaire (*DISDIS*)

LA DISPONIBILITE D'OFFICE

16. Dans quels cas le fonctionnaire doit-il être placé en disponibilité d'office en attente de réintégration ?

Le fonctionnaire doit être placé en disponibilité d'office en attente de réintégration dans les cas suivants :

- > 1° lorsqu'il interrompt son détachement et qu'il ne peut être réintégré faute d'emploi vacant ;
- > 2° lorsqu'il est remis à disposition de son administration d'origine au cours d'une période de détachement ou de congé parental, et qu'il refuse un emploi proposé en vue de sa réintégration ;
- > 3° lorsqu'il refuse un emploi relevant de sa collectivité ou établissement d'origine et correspondant à son grade, à l'issue d'une période de détachement ou de congé parental ;
- > 4° lorsqu'il interrompt ou vient au terme de sa disponibilité discrétionnaire et qu'il ne peut être réintégré faute d'emploi vacant.

Texte(s) de référence :

- > Art. 10, 20 et 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité d'office en attente de réintégration (*DIATRE*)

17. Dans quel cas un fonctionnaire doit-il être placé en disponibilité d'office pour raisons de santé (*DORS*) ?

Un fonctionnaire doit être placé en disponibilité d'office pour raisons de santé dans les cas suivants :

- > 1° lorsqu'il est physiquement inapte à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, sans pouvoir être reclassé ni bénéficier d'une période de préparation au reclassement (*PPR*) ;
- > 2° lorsque le fonctionnaire, qui avait été placé en disponibilité discrétionnaire, souhaiterait être réintégré avant l'expiration de sa période de disponibilité, mais ne peut l'être en raison de son inaptitude physique temporaire ;
- > 3° lorsqu'il 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.

Texte(s) de référence :

- > Art. 19 et 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
- > Art. 17, 37 et 38 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987
- > Art. 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Disponibilité d'office pour raisons de santé (*DISOFF*)

Infographie : Quand et comment placer un agent en disponibilité pour raison de santé (*DORS*) ?

18. Quelles sont les modalités de réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité d'office pour raisons de santé ?

Les conditions de réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité pour raisons de santé sont les mêmes que celles prévues à l'issue d'un détachement.

Ainsi, si le fonctionnaire est déclaré apte à l'exercice des fonctions correspondant à son grade par le conseil médical, il est :

- > Obligatoirement réintégré dans son emploi d'origine dans le cas d'une disponibilité de moins de 6 mois ;
- > Réintégré dans sa collectivité d'origine à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade après une disponibilité de plus de 6 mois.

En revanche, si le fonctionnaire est inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, sans être inapte à toute fonction, le conseil médical peut être consulté pour avis sur un reclassement dans un autre emploi.

Enfin, si le fonctionnaire est inapte définitivement à l'exercice des fonctions à l'expiration de la durée de la disponibilité d'office pour raisons de santé, il sera soit admis à la retraite soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 514-6 du CGFP
- > Art. 5 décret n°87-602 du 30 juillet 1987
- > Art. 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Disponibilité d'office pour raisons de santé (*DISOFF*)

Infographie : Quand et comment placer un agent en disponibilité pour raison de santé (*DORS*) ?

LA FIN DE LA DISPONIBILITE

19. Quelles sont les modalités de réintégration anticipée du fonctionnaire qui met fin à sa disponibilité avant le terme prévu ?

Si la disponibilité a **duré plus de trois mois**, le fonctionnaire devra demander à son administration d'origine sa réintégration anticipée au moins trois mois avant la fin de sa période de disponibilité.

Si l'exercice des fonctions de l'agent **requiert des conditions de santé particulières**, son aptitude physique devra préalablement être vérifiée par un médecin agréé, voire par le conseil médical. Seul le fonctionnaire apte pourra être réintégré. En cas d'inaptitude physique temporaire, l'agent sera placé en disponibilité d'office pour raisons de santé (*voir question n°16*).

En l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire apte sera maintenu en disponibilité d'office dans l'attente de sa réintégration.

Texte(s) de référence :

> Art. 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – La disponibilité de droit (*DISDRO*)

Fiche BIP- La disponibilité discrétionnaire (*DISDIS*)

20. Un fonctionnaire maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant peut-il ouvrir droit aux allocations d'assurance chômage ?

OUI. Le fonctionnaire maintenu en disponibilité en cas d'impossibilité pour son employeur de le réintégrer faute d'emploi vacant est considéré comme involontairement privé d'emploi.

La jurisprudence confirme que cette privation involontaire d'emploi est établie, même si l'agent sollicite sa réintégration avant le terme initialement prévu de la période de disponibilité. En revanche, si l'agent ne sollicite pas sa réintégration dans les délais prescrits par les textes, il ne sera considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle il présente sa demande.

Attention, l'allocation d'assurance chômage cessera d'être versée si le fonctionnaire maintenu en disponibilité refuse un emploi vacant répondant aux conditions statutaires, et proposé par son employeur en vue de sa réintégration.

Texte(s) de référence :

> Art. 2 et 6 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020

> Conseil d'Etat, 25 octobre 2006, n°283174

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – La disponibilité de droit (*DISDRO*)

Fiche BIP- La disponibilité discrétionnaire (*DISDIS*)