

LA DISPONIBILITÉ

PRINCIPE GÉNÉRAL

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration, service ou établissement d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1954

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le fonctionnaire en disponibilité perd également ses droits à traitement.

La disponibilité est prononcée :

- soit à la demande de l'intéressé, pour convenances personnelles, suivre son conjoint, élever un enfant, exercer un mandat ou participer à des activités de recherche ;
- soit d'office à l'expiration des congés maladies prévues par les dispositions statutaires où lorsque l'agent ne peut être réintégré à l'issue d'une disponibilité ou de certaines mobilités.

Le fonctionnaire mis en disponibilité ou maintenu en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

LES DISPONIBILITÉS SUR DEMANDE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le fonctionnaire peut être mis en disponibilité sur sa demande.

La mise en disponibilité sur demande est accordée de droit ou sous réserve des nécessités de service.

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition

LE DROIT AU DÉPART EN DISPONIBILITÉ

Hormis les cas la mise en disponibilité est de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison :

- des nécessités du service ;
- d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie.

L'employeur d'origine peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

Article 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Le refus opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel.

Seules des raisons objectives tenant à la continuité du service pourront motiver un refus de mobilité.

Le départ d'un fonctionnaire en mobilité ne pourra pas être subordonné à son remplacement.

Circulaire du 19 novembre 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

LES DISPONIBILITÉS ACCORDÉES SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- pour mener à bien des études ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale ;
- pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder trois années ; elle est renouvelable mais la durée de la disponibilité ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière ;
- pour créer ou reprendre une entreprise ;
- pour exercer une mission dans un organisme international (fonction publique hospitalière).

Articles 44 et 46 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Articles 21 et 22 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Articles 31, 32 et 33 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988

POUR MENER À BIEN DES ÉTUDES OU RECHERCHES PRÉSENTANT UN INTÉRÊT GÉNÉRAL

La durée de la disponibilité pour mener à bien des études ou recherches présentant un intérêt public ne peut excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale.

POUR CONVENANCES PERSONNELLES

La durée de la disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder trois années. Elle est renouvelable mais la durée de la disponibilité ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière.

Aucune disposition particulière ne prévoit que le fonctionnaire ne peut pas exercer d'activité rémunérée pendant sa disponibilité pour convenances personnelles.

POUR CRÉER OU REPREDRE UNE ENTREPRISE

La mise en disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du Code du travail ne peut excéder deux années.

La création d'entreprise est soumise au contrôle de déontologique.

POUR EXERCER UNE MISSION DANS UN ORGANISME INTERNATIONAL (FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE)

La mise en disponibilité prononcée au titre du présent article ne peut excéder trois ans mais peut être renouvelée une fois pour une durée égale.

Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

	Conditions	Motifs	Durée	Rémunération
Disponibilité sur demande	Sous réserve des nécessités de service	Pour études ou recherche présentant un intérêt général	3 ans renouvelables une fois	Aucune
		Pour convenances personnelles	3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans	aucune
		Pour créer ou reprendre une entreprise	2 ans maximum	aucune
		Pour exercer une mission internationale (FPH)	3 ans renouvelables une fois	

LES OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ

Bien qu'ayant un lien tenu avec son employeur, le fonctionnaire en disponibilité sera tenu de respecter les obligations qui incombent à tout fonctionnaire y compris en dehors du service.

L'employeur public pourra vérifier d'une part, l'articulation déontologique de son activité pendant sa période de disponibilité ainsi que faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Article 25 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

L'ISSUE DE LA DISPONIBILITÉ SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE

Dans la fonction publique de l'Etat

La réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité est de droit.

Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine.

Le fonctionnaire peut également demander sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

À l'issue de sa disponibilité, l'une des trois premières vacances dans son grade doit être proposée au fonctionnaire.

Le fonctionnaire à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé, qui a demandé sa réintégration anticipée ou qui refuse le poste qui lui est proposé est maintenu en disponibilité d'office.

S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions et s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Dans la fonction publique territoriale

La réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité est de droit.

Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à sa collectivité d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emploi d'origine.

Le fonctionnaire peut également demander sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Si la durée de 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.

Le fonctionnaire à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé, qui a demandé sa réintégration anticipée ou qui refuse le poste qui lui est proposé est maintenu en disponibilité d'office.

S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Une seule proposition rentrant dans ce décompte peut être effectuée par la collectivité d'origine ; les autres sont effectuées par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions et s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 72 de la loi n° 84-53

Article 26 du décret n° 86-68

Dans la fonction publique hospitalière

La réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité est de droit.

Deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, le fonctionnaire doit solliciter soit le renouvellement de sa disponibilité soit sa réintégration.

Faute d'une telle demande, l'intéressé est rayé des cadres, à la date d'expiration de la période de disponibilité. Cette radiation des cadres ne peut pas se faire avant que le fonctionnaire ait été informé du risque de licenciement s'il ne régularise pas sa situation.

La réintégration est de droit à la première vacance lorsque la disponibilité n'a pas excédé trois ans.

Le fonctionnaire qui refuse l'emploi proposé ou qui a demandé sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité est maintenu en disponibilité.

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que trois postes lui aient été proposés.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions et s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 37 du décret n° 88-976

LES DISPONIBILITÉS ACCORDÉES DE DROIT

La mise en disponibilité est accordée de droit, dans les cas suivants :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, 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 ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ;
- pour l'adoption d'un ou de plusieurs enfants ;
- pour exercer un mandat d'élu local ;
- à la suite de la suppression d'emploi (fonction publique hospitalière).

Pour élever un enfant de moins de huit ans

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans est accordée de droit au fonctionnaire.

La durée initiale de la disponibilité est de 3 ans mais peut se prolonger tant que le fonctionnaire élève un enfant de moins de 8 ans.

La disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans né à compter du 1^{er} janvier 2004 est prise en compte dans les droits à pension au même titre que le congé parental, le congé de présence parental, le temps partiel de droit pour enfant dans la limite de 3 ans par enfant.

Article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires

Le fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant doit se consacrer à l'éducation de ce dernier. L'employeur public peut faire des contrôles en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Article 45 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Article 25 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Ainsi, le fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ne pourra exercer une activité que si cette dernière est compatible avec l'éducation de l'enfant.

Tribunal administratif de Versailles, 23 décembre 1970, dame Beau

Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint

L'agent doit apporter la preuve de l'état de santé de la personne à soigner par un certificat médical.

La durée initiale de la disponibilité est de 3 ans mais peut se prolonger tant que la personne concernée a besoin de soins.

Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité

La disponibilité pour suivre son conjoint est accordée 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.

La durée initiale de la disponibilité est de 3 ans mais peut se prolonger sans limite.

Pour l'adoption d'un ou de plusieurs enfants

La mise en disponibilité est accordée de droit, sur sa demande, au fonctionnaire titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles lorsqu'il se rend dans les départements d'Outre-Mer, les collectivités d'Outre-Mer et la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

La mise en disponibilité ne peut excéder six semaines par agrément.

Pour exercer un mandat local

La mise en disponibilité est également accordée de droit, pendant la durée de son mandat et sur sa demande, au fonctionnaire qui exerce un mandat d'élu local.

À l'issue de son mandat, le fonctionnaire est réintégré dans son ancien emploi.

À la suite de la suppression d'emploi (fonction publique hospitalière)

Lorsque l'établissement ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade et si l'intéressé ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi correspondant à son grade et vacant.

L'autorité administrative compétente de l'État propose au fonctionnaire, dans un délai et selon un ordre de priorité géographique, trois emplois vacants correspondant à son grade.

Pendant cette période, le fonctionnaire reçoit de son établissement d'origine sa rémunération principale. Cette prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou a refusé le troisième poste proposé ou six mois après la suppression d'emploi.

Le fonctionnaire est alors licencié.

Toutefois, s'il le souhaite, il peut, à sa demande, être mis en disponibilité.

Le fonctionnaire doit présenter sa demande dans le délai d'un mois à compter de la date prévue pour son licenciement.

Cette mise en disponibilité est accordée de droit et est prononcée pour une durée n'excédant pas trois ans renouvelables. Elle prend fin lorsque l'agent a trouvé une nouvelle affectation ou a refusé trois offres d'emploi.

Le fonctionnaire en disponibilité à la suite de la suppression de son emploi peut percevoir les allocations de retour à l'emploi.

Les disponibilités de droit

	Conditions	Motifs	Durée	Rémunération
Disponibilité sur demande	Accordée de droit	Pour donner des soins au conjoint	3 ans renouvelables	aucune
		Pour suivre le conjoint	3 ans renouvelables sans limite	aucune
		Pour élever un enfant de moins de 8 ans		
		Pour exercer un mandat local	Durée du mandat	aucune
		Pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants	3 ans renouvelables une fois	aucune
		À la suite de la suppression d'emploi (FPH)	3 ans renouvelables	ARE

LES OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE EN DISPONIBILITÉ

Bien qu'ayant un lien tenu avec son employeur, le fonctionnaire en disponibilité sera tenu de respecter les obligations qui incombent à tout fonctionnaire y compris en dehors du service.

L'employeur public pourra vérifier d'une part, l'articulation déontologique de son activité pendant sa période de disponibilité ainsi que faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Article 25 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Article 45 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

L'ISSUE DE LA DISPONIBILITÉ DE DROIT

Dans la fonction publique de l'État

La réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité est de droit.

Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son corps d'origine.

Le fonctionnaire peut également demander sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

À l'issue de sa disponibilité, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Le fonctionnaire à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé, qui a demandé sa réintégration anticipée ou qui refuse le poste qui lui est proposé est maintenu en disponibilité d'office.

S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions et s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Dans la fonction publique territoriale

La réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité est de droit.

Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître à sa collectivité d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emploi d'origine.

Le fonctionnaire peut également demander sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

À l'expiration de la disponibilité de droit, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Le fonctionnaire à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé, qui a demandé sa réintégration anticipée ou qui refuse le poste qui lui est proposé est maintenu en disponibilité d'office.

S'il refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Une seule proposition rentrant dans ce décompte peut être effectuée par la collectivité d'origine ; les autres sont effectuées par le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ;
- soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 72 de la loi n° 84-53

Article 26 du décret n° 86-68

Dans la fonction publique hospitalière

La réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité est de droit.

Deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, le fonctionnaire doit solliciter soit le renouvellement de sa disponibilité soit sa réintégration.

Faute d'une telle demande, l'intéressé est rayé des cadres, à la date d'expiration de la période de disponibilité. Cette radiation des cadres ne peut pas se faire avant que le fonctionnaire ait été informé du risque de licenciement s'il ne régularise pas sa situation.

La réintégration est de droit à la première vacance lorsque la disponibilité n'a pas excédé trois ans.

Le fonctionnaire qui refuse l'emploi proposé ou qui a demandé sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité est maintenu en disponibilité.

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que trois postes lui aient été proposés.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions et s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 37 du décret n° 88-976

LES DISPONIBILITÉS D'OFFICE

La disponibilité d'office peut prendre deux formes :

- la disponibilité pour raison de santé ;
- le maintien en disponibilité.

LE MAINTIEN EN DISPONIBILITÉ

A l'issue d'une disponibilité, le fonctionnaire à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé, qui a demandé sa réintégration anticipée ou qui refuse le poste qui lui est proposé est maintenu en disponibilité d'office.

Il en est de même pour le fonctionnaire hospitalier qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant à l'issue d'un détachement ou lorsque le fonctionnaire a demandé la fin de son détachement de manière anticipée.

Article 20 du décret n° 88-976

Le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le cadre du maintien en disponibilité, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

La disponibilité ne prend fin que lorsque les 3 postes ont été proposés à l'agent ou lorsque le fonctionnaire démissionne.

Article 37 du décret n° 88-976

Article 72 de la loi n° 84-53

Article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Pendant cette période de maintien en disponibilité, le fonctionnaire perçoit, dans les conditions de la convention chômage, les allocations de retour à l'emploi.

Ces allocations de retour à l'emploi sont versées par l'employeur public.

CE, Mlle Huet, 10 juin 1992

CE, n° 216912, 30 septembre 2002

Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

Date d'examinations des postes vacants après disponibilité

Lorsqu'un fonctionnaire placé en disponibilité pour une durée n'excédant pas trois ans demande à être réintégré, il est réintégré de droit sur le premier poste vacant. L'obligation de réintégration à la première vacance s'impose, sous réserve des nécessités du service, y compris lorsque l'intéressé demande à être réintégré avant le terme de la période pour laquelle il a été placé en disponibilité. Pour mettre en œuvre cette obligation, l'administration doit prendre en compte les postes vacants à la date de la demande de réintégration et ceux qui deviennent vacants ultérieurement.

Les vacances dans le grade du fonctionnaire réintégré sont examinées à la date de sa demande de réintégration et non à la date de la fin normale de sa disponibilité.

CE, n° 365334, 23 juillet 2014

Le calcul des allocations de retour à l'emploi (ARE)

La détermination de la période d'affiliation

Pour bénéficier des allocations chômage, il convient de justifier d'une durée minimale d'affiliation dans la période de 28 ou 36 mois (plus ou moins de 50 ans) précédant la date de la dernière perte involontaire d'emploi qui est en l'occurrence celle du refus de réintégration.

La période de disponibilité sera assimilée à une période de « suspension du contrat de travail » privative de rémunération, qui est considérée comme période d'affiliation.

La période de disponibilité précédant la date de non réintégration, c'est-à-dire la date de perte involontaire d'emploi, doit donc être prise en compte dans la détermination de la période d'affiliation.

Rémunérations à prendre en compte pour la détermination du montant des allocations

Le terme de la période de référence calcul est normalement le dernier jour de travail effectué et payé.

Or dans l'hypothèse où le refus de réintégration succède à une période de disponibilité, le dernier jour de la période de référence n'est, par définition, ni un jour de travail effectué ni un jour de travail payé.

La solution préconisée est de retenir les rémunérations qui ont été versées au titre des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé, c'est-à-dire le dernier jour précédant la date de mise en disponibilité.

Détermination du salaire de référence

Le juge administratif a estimé que le salaire de référence sur la base duquel doivent être calculées leurs indemnités d'assurance-chômage doit être déterminé en fonction du traitement indiciaire majoré des versements accessoires constituant également une contrepartie de l'activité de service, à l'exclusion de tout remboursement de frais et de toute indemnité supposée seulement compenser une sujétion.

CAA Nantes, 27 mai 2005, n° 04NT00809

Lorsque l'agent a exercé une activité pendant sa disponibilité, le juge administratif considère, que c'est l'administration d'origine qui refuse la réintégration qui a la charge de l'indemnisation chômage, nonobstant les règles de coordination, dans la mesure où la situation d'agent privé d'emploi résulte de l'absence de poste vacant dans l'administration d'origine.

CE, 5 mai 1995, req. 149948 Centre hospitalier intercommunal de Fréjus-Saint-Raphael

CE, 17 janvier 2008, req. 306670, Centre hospitalier intercommunal Robert Ballanger

Dans le cas d'une première admission au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi, il convient, pour la détermination du salaire de référence, de retenir les rémunérations qui ont été versées au titre des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.

Dans le cas où l'agent a déjà fait l'objet d'une indemnisation au cours de la période de disponibilité et en présence d'un reliquat de droits acquis du fait des périodes travaillées pendant la disponibilité, il convient de comparer ce montant (allocation journalière x nombre de jours restants) avec les droits issus de la nouvelle admission définis précédemment.

L'administration d'origine versera le montant des allocations de chômage le plus favorable jusqu'à la réintégration de l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et en tout état de cause, dans la limite de la durée maximale d'indemnisation prévue par le règlement annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage.

Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

Le maintien en disponibilité d'office

	Conditions		Motifs	Durée	Rémunération
Disponibilité d'office	Maintien en disponibilité	Pas de poste vacant à l'issue d'une disponibilité	Dans l'attente d'un poste	Jusqu'à la réintégration	Allocations de retour à l'emploi
		Pas de poste vacant à l'issue d'un détachement (fonction publique hospitalière ou demande de fin de détachement dans la territoriale)	Dans l'attente d'un reclassement	Jusqu'au reclassement	Allocation de retour à l'emploi

LE CALCUL DES ARE PENDANT LE MAINTIEN EN DISPONIBILITÉ

Principe	<p>A droit aux ARE, le fonctionnaire maintenu en disponibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à l'issue d'une disponibilité ou d'un détachement à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé ; ■ qui a demandé sa réintégration anticipée à qui aucun poste ne peut être immédiatement proposé ; ■ à l'issue d'une disponibilité ou d'un détachement qui refuse le poste qui lui est proposé ; ■ qui a demandé sa réintégration anticipée qui refuse le poste qui lui est proposé. <p><i>CE, Mlle Huet, 10 juin 1992</i> <i>CE, n° 216912, 30 septembre 2002</i> <i>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public</i></p>
Détermination de la période d'affiliation	<p>Période de disponibilité assimilée à une période de « suspension du contrat de travail » privative de rémunération, considérée comme période d'affiliation.</p> <p><i>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public</i></p>
Charge de l'ARE	<p>Les ARE sont versées par l'employeur public.</p> <p>Lorsque l'agent a exercé une activité pendant sa disponibilité, c'est l'administration d'origine qui refuse la réintégration qui a la charge de l'indemnisation chômage, nonobstant les règles de coordination.</p> <p><i>CE, 5 mai 1995, req.149948 Centre hospitalier intercommunal de Fréjus-Saint-Raphael ;</i> <i>CE, 17 janvier 2008, req.306670, Centre hospitalier intercommunal Robert Ballanger</i> <i>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public</i></p>

Détermination de la période de référence calcul	<p>Le terme de la période de référence calcul est le dernier jour du mois précédent le dernier jour travaillé et payé (DJTP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le DJTP durant la période de disponibilité si l'agent a eu une activité rémunérée ; ■ le DJTP précédant la date de mise en disponibilité. <p><i>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public</i></p>	
Détermination du salaire journalier de référence	Rémunération de base	<p>Salaire de référence déterminé en fonction du traitement indiciaire majoré des versements accessoires constituant également une contrepartie de l'activité de service, à l'exclusion de tout remboursement de frais et de toute indemnité supposée seulement compenser une sujétion.</p> <p><i>CAA Nantes, 27 mai 2005, n° 04NT00809</i></p>
	Première admission	<p>Rémunérations versées au titre des douze mois civils précédant le dernier jour du mois précédent le DJTP à l'intéressé, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul.</p>
	Reliquat de droit	<p>Si l'agent a déjà fait l'objet d'une indemnisation au cours de la période de disponibilité et en présence d'un reliquat de droits acquis du fait des périodes travaillées pendant la disponibilité : réadmission</p> <p><i>Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public</i></p>

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

En cas d'avis défavorable du comité médical ou de la commission de réforme après un congé ordinaire de maladie de 12 mois, un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent peut être mis en disponibilité d'office pour raison de santé.

Article 27 et 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Position et rémunération entre la fin d'un congé et la mise en disponibilité d'office pour raison de santé

Rémunération

Du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières sont souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

De la même manière, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Article 17 et 37 du Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Article 17 et 37 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Articles 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière

Ainsi, l'agent qui a épuisé des droits à congés statutaires avant l'avis nécessaire du comité médical ou de la commission de réforme pour la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, bénéficiera du maintien de son demi-traitement jusqu'à la décision le plaçant dans la position susmentionnée.

Position statutaire

Les textes sont cependant silencieux quant à la position statutaire de l'agent pendant cette période.

Or le fonctionnaire doit être dans une position statutaire et réglementaire.

Article 4 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il y aurait lieu dans ce cas d'appliquer la jurisprudence sur la position statutaire de l'agent entre deux congés, c'est-à-dire de la maintenir dans la position qui était la sienne jusqu'à la date d'avis nécessaire pour le placer dans une position statutaire régulière.

CE, n° 266462, 24 février 2006

Durée

La mise en disponibilité est accordée pour une période d'un an renouvelable deux fois.

Cependant, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Article 48 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 38 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 36 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Avis

La disponibilité d'office est accordée après avis du comité médical.

Lors du dernier renouvellement, l'avis est donné par la commission de réforme.

Il en est de même lorsque la mise en disponibilité d'office est accordée à la suite d'un congé de longue durée imputable au service.

Conditions de la mise en disponibilité d'office

La mise en disponibilité d'office pour raison de santé ne peut être prononcée que si le comité médical ou la commission de réforme s'est prononcé sur l'impossible reclassement de l'agent.

L'agent doit être temporairement inapte à toute fonction.

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et que le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement.

La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

CE, 1^{er} décembre 2010, n° 328476

L'issue de la disponibilité d'office

La disponibilité d'office peut prendre fin de trois manières différentes :

- l'agent est apte à la reprise ou à un reclassement ;
- l'agent est radié des cadres pour invalidité ;
- l'agent est licencié pour inaptitude physique ;

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1954

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

La rémunération pendant la disponibilité d'office pour raisons de santé

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui perd ses droits à avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire mis en disponibilité ne perçoit pas de traitement.

Cependant, il peut percevoir des indemnités de coordinations ou l'allocation d'invalidité temporaire au titre de l'articulation avec le régime général de Sécurité sociale.

Les indemnités de coordination

Agents concernés

Peuvent bénéficier des indemnités de coordination, les fonctionnaires, malades, qui ne peuvent bénéficier de l'un des régimes de congé de maladie, de congé de longue maladie ou de congé de longue durée.

Conditions de versement

Pour bénéficier des indemnités de coordination, le fonctionnaire doit remplir les conditions fixées par le livre III du Code de la Sécurité sociale pour avoir droit à l'indemnité journalière mentionnée au 4° de l'article L. 321-1 dudit code.

Ainsi, le fonctionnaire doit :

- obtenir l'accord du médecin conseil du régime général – cet accord est demandé par l'employeur ;
- avoir bénéficié de moins de 3 ans de congé maladie statutaire – au régime général, les indemnités journalières affections de longue durée ne sont versées que pour une durée maximale de 3 ans.

L'intéressé doit remplir les conditions fixées aux articles L. 323-1 et R. 323-1 du Code de la Sécurité sociale et ne peut donc percevoir lesdites indemnités journalières que pendant une période de trois ans comptée de date à date dès l'arrêt de travail, y compris les congés statutaires.

Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.

Un fonctionnaire ne pourra donc bénéficier des indemnités de coordination qu'après un congé ordinaire de maladie et pour durée maximale de deux ans.

Calcul des indemnités de coordination

L'indemnité de coordination est égale à la somme des éléments suivants :

Si l'agent a moins de 3 enfants à charge :

- la moitié du traitement et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- la moitié soit de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail s'il est établi que l'intéressé, son conjoint ou les enfants à sa charge continuent à résider dans la localité où ledit intéressé exerce ses fonctions, soit, dans le cas contraire, de la plus avantageuse des indemnités de résidence afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou les enfants à sa charge résident depuis l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être supérieure à celle calculée dans le premier cas ;
- la totalité des avantages familiaux.

Cette indemnité est plafonnée à 1/730^e du plafond annuel de Sécurité sociale et est versée par l'administration, l'établissement ou la collectivité locale employeur.

Si l'agent a au moins 3 enfants à charge à partir du 31^e jour d'arrêt :

- les deux tiers du traitement et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les deux tiers soit de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail s'il est établi que l'intéressé, son conjoint ou les enfants à sa charge continuent à résider dans la localité où ledit intéressé exerce ses fonctions, soit, dans le cas contraire, de la plus avantageuse des indemnités de résidence afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou les enfants à sa charge résident depuis l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être supérieure à celle calculée dans le premier cas ;
- la totalité des avantages familiaux.

Cette indemnité est plafonnée à 1/547,5^e du plafond annuel de Sécurité sociale et est versée par l'administration ou la collectivité locale employeur.

Cotisations

L'indemnité de coordination n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale et de retraite mais reste soumis à la CSG et à la CRDS au taux allégué des revenus de remplacement et sans abattement de 3%.

CSG déductible : 3,8%.

CSG non déductible : 2,4%.

CRDS : 0,5%.

L'indemnité de coordination est imposable.

*Article D712-12 du Code de Sécurité sociale
Décret 60-58 du 11 janvier 1960*

L'allocation d'invalidité temporaire

Reconnaissance de l'invalidité temporaire

La demande de reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire est déposée par le fonctionnaire.

Pour être reconnu en état d'invalidité temporaire, le fonctionnaire doit :

- avoir épuisé ses droits statutaires à rémunération ;
- être placé en disponibilité d'office pour raison de santé ;
- être atteint d'une invalidité non liée à l'exercice des fonctions réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- ne pas pouvoir reprendre immédiatement ses fonctions ni être mis ou admis à la retraite.

La demande d'allocation d'invalidité temporaire est directement déposée par l'agent auprès du régime général de la Sécurité sociale dans un délai d'un an suivant l'épuisement des droits statutaires à congé.

Le régime général transmet à l'employeur cette demande accompagnée d'un avis.

L'invalidité temporaire est appréciée par la commission de réforme qui classe les intéressés dans un des trois groupes suivants :

- 1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Calcul de l'allocation d'invalidité temporaire

Pour les Invalides du premier groupe l'allocation est égale à la somme des éléments suivants :

- 30% du dernier traitement d'activité ;
- 30% des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 30% de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail s'il est établi que l'intéressé, son conjoint ou les enfants à sa charge continuent à résider dans la localité où ledit intéressé exerce ses fonctions, soit, dans le cas contraire, de la plus avantageuse des indemnités de résidence afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou les enfants à sa charge résident depuis l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être supérieure à celle calculée dans le premier cas ;
- la totalité des avantages familiaux.

Pour les invalides du deuxième groupe :

- 50% du dernier traitement d'activité ;
- 50% des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 50% de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail s'il est établi que l'intéressé, son conjoint ou les enfants à sa charge continuent à résider dans la localité où ledit intéressé exerce ses fonctions, soit, dans le cas contraire, de la plus avantageuse des indemnités de résidence afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou les enfants à sa charge résident depuis l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être supérieure à celle calculée dans le premier cas ;
- la totalité des avantages familiaux.

Pour les invalides du troisième groupe, le montant total des éléments versés aux invalides du deuxième groupe est majoré de 40% sans que la majoration puisse être inférieure au minimum prévu à l'article 4 du décret n° 61-272 du 28 mars 1961.

Le calcul de l'allocation d'invalidité temporaire

	Traitement indiciaire	Indemnité de résidence	Supplément familial de traitement
Invalides de 1^{ère} catégorie	30 %	30 %	100 %
Invalides de 2^e catégorie	50 %	50 %	100 %
Invalide de 3^e catégorie	50 % + Majoration tierce personne	50 % + Majoration tierce personne	100 %

Cotisations

L'allocation d'invalidité temporaire est seulement soumise à la CSG et à la CRDS sans abattement de 3 % au taux allégé de :

CSG déductible : 4,2 %.

CSG non déductible : 2,4 %.

CRDS : 0,5 %.

Cessation de versement

L'allocation d'invalidité temporaire cesse d'être versée dès que l'agent est replacé en position d'activité ou mis à la retraite et, en tout état de cause, à l'âge d'ouverture des droits à pension.

Article D. 712-13 du Code de la Sécurité sociale

Décret 60-58 du 11 janvier 1960

LA COORDINATION

Type de rémunération	Référence juridique	Conditions d'octroi	Calcul	
Indemnités de coordination	Article D. 712-12 du Code de Sécurité sociale Décret 60-58 du 11 janvier 1960	Avis du médecin conseil du régime général	$\frac{1}{2}$ TIB + $\frac{1}{2}$ IR + SFT dans la limite de 1/730 ^e du PASS	
			Si trois enfants à charge : $\frac{1}{3}$ TIB + $\frac{1}{3}$ IR + SFT dans la limite de 1/547,5 ^e du PASS	
			CSG déductible : 3,8% CSG non déductible : 2,4% CRDS : 0,5%	
Allocation d'invalidité temporaire	Article D. 712-13 du Code de la Sécurité sociale Décret 60-58 du 11 janvier 1960	Avis du médecin conseil du régime général et de la commission de réforme	Catégorie 1	30 % TIB + 30% IR + SFT
			Catégorie 2	50 % TIB + 50% IR + SFT
			Catégorie 3	(50 % TIB + 50% IR + SFT) + Majoration tierce personne
			Cotisations	CSG déductible : 4,2% CSG non déductible : 2,4% CRDS : 0,5%

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE DES AVIS NÉCESSAIRES À LA RADIATION DE CADRES POUR INVALIDITÉ

Principe

En cas d'avis défavorable du comité médical après un congé ordinaire de maladie de 12 mois, un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent est, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi sans possibilité de reclassement, admis à la retraite au titre de l'invalidité.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Procédure

L'inaptitude totale et définitive de l'agent sans possibilité de reclassement est prononcée après avis de la commission de réforme.

Rémunération

Pendant la période de traitement du dossier d'inaptitude totale et définitive puis de la pension d'invalidité, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

Position statutaire

Pendant la période séparant la fin du congé ordinaire de maladie de la radiation des cadres, aucune disposition réglementaire ne prévoit de position statutaire particulière.

Cependant, le juge administratif considère que l'autorité administrative peut placer le fonctionnaire, qui a épuisé ses droits à congés et qui a été jugé définitivement inapte à l'exercice de tout emploi d'office en position de disponibilité jusqu'à ce que la commission de réforme se soit prononcée sur sa radiation des cadres.

CE, n° 249049, 13 février 2004

L'employeur peut donc placer l'agent en disponibilité d'office jusqu'à l'avis de la commission de réforme.

LA MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE D'UN RECLASSEMENT

Principe général

Lorsque le reclassement du fonctionnaire est impossible immédiatement, il est alors placé en disponibilité d'office dans l'attente de lui trouver un emploi de reclassement.

Le juge administratif considère en effet que l'employeur public doit, après avis du comité médical, inviter le fonctionnaire qui a été déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état physique et dont le poste de travail ne peut être adapté, à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi. Dès lors que le fonctionnaire formule une telle demande en précisant le corps dans lequel le reclassement est souhaité, l'administration ne peut, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, le mettre en disponibilité d'office que si ce reclassement est impossible dans l'immédiat.

CE, n° 189839, 16 février 2000

CE, 1^{er} décembre 2010, n° 328476

Le fonctionnaire est donc mis en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement :

- lorsqu'il est inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement ;
- lorsqu'il a effectué, sur invitation de son employeur, une demande de reclassement ;
- lorsqu'il n'a pu être immédiatement reclassé.

Durée

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Le comité médical doit être saisi pour avis à l'occasion de chaque renouvellement.

Un troisième renouvellement de la disponibilité d'office est exceptionnellement possible après avis de la commission de réforme si elle estime que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration de cette quatrième et dernière année de disponibilité d'office.

Terme de la disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement

La disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement prend fin :

- lorsque le fonctionnaire est reclassé ;
- lorsque le fonctionnaire est radié des cadres pour invalidité ;
- lorsque le fonctionnaire est licencié pour inaptitude physique.

Rémunération

Les décrets relatifs aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires prévoient qu'à l'issue de leurs droits à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, les fonctionnaires reprennent leurs fonctions ou s'ils ne peuvent reprendre leurs fonctions sont soit mis en disponibilité, soit reclassés dans un autre emploi, soit, s'ils sont reconnus définitivement inaptes à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Jusqu'à présent, la rémunération du fonctionnaire pendant la période séparant l'issue des droits à congés des fonctionnaires des décisions les plaçant dans une position administrative régulière n'était prévue que pour le cas de la mise à la retraite pour invalidité. En l'occurrence, les décrets susmentionnés prévoyaient le maintien du demi-traitement jusqu'à la date d'admission à la retraite.

Or, du fait des délais pour obtenir les avis des instances médicales nécessaires à la prise de décision, ces dernières étaient souvent prises après que l'agent ait épuisé ses droits à congé.

Dans le cadre de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 étend le principe du maintien du demi-traitement pendant le délai de traitement des dossiers des agents jusqu'à ce qu'ils soient remis dans une position statutaire régulière.

Ainsi à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

De la même manière, à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée et pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Article 17 et 37 du Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Article 17 et 37 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Articles 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière

Or, le décret fait référence au reclassement de l'agent.

Ainsi, l'agent qui n'a pu être immédiatement reclassé, mis en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement continuera à percevoir son demi-traitement jusqu'à son reclassement effectif.

Les disponibilités d'office pour raison de santé

		Conditions	Motifs	Durée	Rémunération
Disponibilité d'office	Pour raison de santé	L'agent a épuisé ses droits statutaires à congés maladie, mais il est déclaré inapte temporairement à toutes fonctions	Pour inaptitude temporaire	1 an, renouvelable 2 fois exceptionnellement 3	Indemnités de coordination ou allocation d'invalidité temporaire
		L'agent a épuisé ses droits statutaires à congés maladie, il est déclaré inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement	Dans l'attente d'un reclassement	Jusqu'au reclassement	Demi-traitement
		L'agent a épuisé ses droits statutaires à congés maladie et il est déclaré inapte de manière totale et définitive à toute fonction	Dans l'attente de la pension d'invalidité	Jusqu'à l'avis de la commission de réforme	Demi-traitement

TABLEAU RÉCAPITULATIF

	Conditions		Motifs	Durée	Rémunération
Disponibilité sur demande	Sous réserve des nécessités de service		Pour études ou recherche présentant un intérêt général	3 ans renouvelables une fois	Aucune
			Pour convenances personnelles	3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans	
			Pour créer ou reprendre une entreprise	2 ans maximum	
			Pour exercer une mission internationale (FPH)	3 ans renouvelables une fois	
	Accordée de droit		Pour donner des soins au conjoint	3 ans renouvelables	Aucune
			Pour suivre le conjoint ou élever un enfant de moins de 8 ans	3 ans renouvelables sans limite	
			Pour exercer un mandat local	Durée du mandat	
			Pour l'adoption d'un ou plusieurs enfants	3 ans renouvelables une fois	
			À la suite de la suppression d'emploi (FPH)	3 ans renouvelables	ARE
Disponibilité d'office	Pour raison de santé	L'agent a épuisé ses droits statutaires à congés maladie, mais il est déclaré inapte temporairement à toutes fonctions	Pour inaptitude temporaire	1 an, renouvelable 2 fois exceptionnellement 3	Coordination
		L'agent a épuisé ses droits statutaires à congés maladie, il est déclaré inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement	Dans l'attente d'un reclassement	Jusqu'au reclassement	Demi-traitement
		L'agent a épuisé ses droits statutaires à congés maladie et il est déclaré inapte de manière totale et définitive à toute fonction	Dans l'attente de la pension d'invalidité	Jusqu'à l'avis de la commission de réforme	Demi-traitement
	Maintien en disponibilité	Pas de poste vacant à l'issue d'une disponibilité	Dans l'attente d'un poste	Jusqu'à la réintégration	Allocations de retour à l'emploi
		Pas de poste vacant à l'issue d'un détachement (fonction publique hospitalière ou demande de fin de détachement dans la territoriale)			

