

La disponibilité et ses équivalents

La disponibilité est l'une des 4 positions statutaires énumérées par l'article L511-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Conformément à l'article L514-1 du Code Général de la Fonction Publique, 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 territoriale (Maire ou Président) soit d'office, soit à la demande du fonctionnaire.

La disponibilité constitue un outil à disposition des agents confrontés à des situations très diverses qui ne peuvent être couvertes par d'autres types de congés. Elle offre ainsi l'opportunité aux agents d'adapter leur parcours professionnel aux contraintes inhérentes à la vie privée (naissance, adoption d'un enfant, changement de résidence liée à un besoin professionnel du conjoint, maladie d'un proche, etc.), d'exercer des fonctions d'élu local ou national ou d'être placé dans une position statutaire régulière lorsque le fonctionnaire ne peut reprendre un emploi suite à des congés de maladie, au congé parental ou au détachement.

La disponibilité est accessible uniquement aux fonctionnaires titulaires. Toutefois, les stagiaires et les contractuels bénéficient de congés sans rémunération qui se rapprochent, dans leur esprit et dans leur contenu des différents cas de disponibilité. C'est la raison pour laquelle, cette étude abordera le régime juridique de la disponibilité et des dispositifs équivalents applicables aux stagiaires et contractuels de droit public.

SOMMAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES	3
DÉFINITION	3
LES DIFFÉRENTES DISPONIBILITÉS	4
LA PROCÉDURE D'OCTROI	10
1. <i>Le fonctionnaire</i>	10
1-1. LA DEMANDE	10
1-2. LA CONSULTATION DE LA CAP	10
1-3. LA VÉRIFICATION DU RESPECT DES REGLES DÉONTOLOGIQUES	10
1-4. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE	12
2. <i>Le stagiaire</i>	13
2-1. LA DEMANDE	13
2-2. LA CONSULTATION DE LA CAP	13
2-3. LA VÉRIFICATION DU RESPECT DES REGLES DÉONTOLOGIQUES	13
2-4. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE	13
3. <i>Le contractuel de droit public</i>	14
3-1. LA DEMANDE	14
3-2. LA CONSULTATION DE LA CCP	14
3-3. LA VÉRIFICATION DU RESPECT DES REGLES DÉONTOLOGIQUES	14
3-4. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE	14
LA SITUATION DE L'AGENT	15
1. <i>Le fonctionnaire</i>	15
1-1. LA SUSPENSION DE LA CARRIERE	15
1-2. LE MAINTIEN DES DROITS A AVANCEMENT	16
1-3. LE RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITÉ	18
2. <i>Le stagiaire</i>	18
3. <i>Le contractuel</i>	19
LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ OU DU CONGÉ	20
1. <i>Le fonctionnaire</i>	20
1-1. LES DISPOSITIONS COMMUNES	20
1-2. LES DISPOSITIONS PROPRES A CHAQUE DISPONIBILITÉ	21
2. <i>Le stagiaire</i>	25
3. <i>Le contractuel</i>	25
3-1. LE CONGÉ DE MOBILITÉ	25
3-2. CONGÉ DESTINÉ A SUIVRE UN CYCLE PRÉPARATOIRE OU UNE PÉRIODE DE SCOLARITÉ	25

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment les articles L 511-1 et suivants
- [Décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#) modifié relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial,
- [Décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,
- [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,
- [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale
- [Décret n°89-229 du 17 avril 1989](#) modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
- [Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#) modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales,
- [Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- [Circulaire n° NORBCFF0926531C du 19 novembre 2009](#) relative aux modalités d'application de la loi n° 2009- 972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

DÉFINITION

La disponibilité est l'une des 4 positions statutaires énumérées par [l'article L511-1 du CGFP](#)

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.»

→ [Article L514-1 du CGFP](#)

La disponibilité sur demande est accordée par l'autorité territoriale (Maire, Président), soit :

- sur demande,
- d'office

→ [Article 18 du décret n°86-68 du 18 janvier 1986](#)

 **À NOTER :** dans les faits, il est souvent évoqué la « disponibilité de droit ». En réalité, celle-ci :

- Soit se confond avec la disponibilité d'office,
- Soit constitue l'une des deux formes de la disponibilité sur demande (disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service ; disponibilité sur demande de droit) !

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet. Toutefois, les stagiaires et les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les régimes sont proches de la disponibilité.

 **À NOTER :** les agents contractuels de droit privé et les vacataires sont totalement exclus de ces dispositifs !

LES DIFFÉRENTES DISPOSIBILITÉS

- Le fonctionnaire bénéficie de deux catégories de disponibilité présentées dans le tableau ci-dessous :
 - La disponibilité d'office accordée à l'agent lorsqu'il se trouve dans 4 situations temporaires prévues à l'article 18 précité.
 - La disponibilité sur demande de l'agent accordée sous réserve des nécessités de service ou de droit lorsque l'agent souhaite provisoirement interrompre sa carrière.
- Le stagiaire bénéficie de 3 congés équivalents à la disponibilité :
 - Un congé sans traitement :
 - 1° Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
 - 2° Pour élever un enfant de moins de huit ans ;
 - 3° Pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne → [Article R.327-44 du CGFP](#)
 - Un congé pour convenances personnelles → [Article R.327-43 du CGFP](#)
 - Un congé suite à la réussite à un concours → [Article R.327-42 du CGFP](#)
 - Un congé pour l'accomplissement du service militaire → [Article R.327-35 du CGFP](#)
- L'agent contractuel de droit public bénéficie de 2 congés équivalents à la disponibilité du fonctionnaire :
 - Le contractuel en CDI peut solliciter un congé de mobilité lorsqu'il est recruté par une autre personne morale de droit public → [Article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)
 - Le contractuel en CDD ou CDI recruté sur le fondement de l'article 3-3 sur un emploi permanent peut prétendre à un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois → [Article 35-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)

SITUATION	JUSTIFICATIF	REFERENCE JURIDIQUE	DUREE
LE FONCTIONNAIRE TITULAIRE			
DISPONIBILITE D'OFFICE			
Le fonctionnaire en détachement, qui demande à réintégrer avant le terme du détachement et que sa collectivité ne peut réintégrer faute d'emploi vacant ¹	Demande écrite du fonctionnaire	Articles L513-11 et L542-1 du CGFP + Article 10 décret n°86-68 du 10.01.1986	1. Jusqu'au terme du détachement → disponibilité jusqu'à la réintégration 2. Après le terme détachement → 1 an de surnombre dans la collectivité d'origine puis prise en charge par le CDG
Le fonctionnaire qui ne peut être reclassé par sa collectivité à l'issue des congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée	Lettre de la collectivité ou l'établissement justifiant l'impossibilité de reclassement	Article 19 décret n°86-68 du 13.01.1986	3 ans [1 an renouvelable 2 fois] + 1 an supplémentaire si avis favorable du comité médical. A l'issue, réintégration, retraite ou licenciement
Le fonctionnaire parvenu à l'expiration d'une période de détachement ou de congé parental ou remis à la disposition de sa collectivité ou établissement d'origine au cours d'une de ces périodes, a refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public, que son grade lui donne vocation à occuper	Refus écrit du fonctionnaire de réintégration sur l'emploi proposé	Article 20 décret n°86-68 du 10.01.1986	3 ans prorogée de plein droit jusqu'à la 3 ^e proposition d'emploi ; si refus de 3 propositions d'emploi → retraite ou licenciement
Le fonctionnaire exerçant les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen.	Décret présidentiel pour les membres du gouvernement ; proclamation des résultats pour les élus	Article LO 142 + LO 297 du Code électoral + Article 2 de la loi n°77-729 du 07.07.1977 + Article 20-1 décret n°86-68 du 10.01.1986	Pour la durée d'exercice des fonctions de membre du gouvernement et la durée du mandat pour les élus

SITUATION	JUSTIFICATIF	REFERENCE JURIDIQUE	DUREE
DISPONIBILITÉ SUR DEMANDE – DE DROIT			
L'exercice d'un mandat d'élu local ²	Demande écrite du fonctionnaire + Délibération d'élection du Maire - Président, des adjoints – Vice-présidents selon le cas	Article <u>L.2122-7</u> + <u>L.2122-7-1</u> + <u>L.2122-7-2</u> + <u>L.3122-1</u> + <u>L.3122-4</u> + du CGCT + <u>L.4133-1</u> + <u>L.4133-4</u> + Article 24 décret n°86-68 du 13.01.1986	Pour la durée du mandat
Elever un enfant âgé de moins de douze ans	Demande écrite du fonctionnaire + Acte de naissance ou copie du livret de famille	<u>Article 24 1° décret n°86-68 du 13.01.1986</u>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues
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	Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant	<u>Article 24 1 bis° décret n°86-68 du 13.01.1986</u>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues
Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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 ³	Demande écrite du fonctionnaire + Livret de famille, PACS + copie du contrat de travail, ou arrêté de nomination ou justifiant la nouvelle résidence	<u>Article 24 2° décret n°86-68 du 13.01.1986</u>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues
Se rendre dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants	Demande écrite du fonctionnaire + copie de l'agrément mentionné aux articles <u>L. 225-2</u> et <u>L. 225-17</u> du code de l'action sociale et des familles.	<u>Article 34-1 décret n°86-68 du 13.01.1986</u>	6 semaines par agrément

¹ Cette possibilité existait auparavant pour la position hors cadre mais cette position a été supprimée.

² Le Conseil d'Etat a jugé que cette forme de disponibilité s'applique aux fonctionnaires déjà titulaires d'un mandat d'élu local. Elle ne peut donc être accordée au stade de la candidature afin de permettre à l'agent de participer à la campagne → CE n°17712 du 30 octobre 1996

³ Le concubin ne peut bénéficier de cette disposition → CE n°123314 du 25 novembre 1994

SITUATION	JUSTIFICATIF	REFERENCE JURIDIQUE	DUREE
DISPONIBILITE SUR DEMANDE SOUS RESERVES DES NECESSITES DE SERVICE			
Etudes ou recherches présentant un intérêt général	Demande écrite du fonctionnaire + Attestation d'inscription à une formation ou un contrat de recherches ou un contrat d'études avec le CNFPT	Articles 8 et 10 décret n°2007-1845 du 26.12.2007 + Article 21 a) décret n°86-68 du 13.01.1986	3 ans renouvelables 1 fois
Pour convenances personnelles	Demande écrite du fonctionnaire mais pas de justificatif spécifique	Article 21 b) décret n°86-68 du 13.01.1986	5 ans renouvelables dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière
Créer ou reprendre une entreprise ➔ Exercice d'une activité économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle.	Demande écrite du fonctionnaire + Copie de l'extrait d'immatriculation au répertoire des métiers	Article 15 décret n°98-247 du 02.04.1998 + Articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail + Article 23 décret n°86-68 du 13.01.1986	2 ans ⁴

⁴ Si l'agent cumule cette disponibilité avec celle pour convenances personnelles, les deux cumulées ne peuvent excéder 5 ans (2 ans pour création-reprise d'entreprise + 3 ans pour convenances personnelles) s'il s'agit de la première période de disponibilité (celle qui se solde par l'obligation de réintégration au bout de 5 ans maximum).

SITUATION	JUSTIFICATIF	REFERENCE JURIDIQUE	DUREE
LE CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC			
Congé de mobilité lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée (CDD)	Demande écrite du contractuel + copie du contrat conclu avec la personne morale de droit public	<u>Article 35-2 décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans sous réserve des nécessités de service
admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires de l'une des 3 fonctions publiques, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois	L'agent doit bénéficier d'un contrat fondé sur <u>l'article 3-3 loi n°84-53 du 26.01.1984</u> + Demande écrite du contractuel + preuve de l'admission	<u>Article 35-3 décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage ➔ renouvellement de droit si ces périodes sont prolongées
Elever un enfant âgé de moins de 8 ans	Demande écrite du fonctionnaire + Acte de naissance ou copie du livret de famille	<u>Article 15 1° décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues
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	Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant	<u>Article 15 1° décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues
Suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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 contractuel	Demande écrite du fonctionnaire + Livret de famille, PACS + copie du contrat de travail, ou arrêté de nomination ou justifiant la nouvelle résidence	<u>Article 15 2° décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	3 ans renouvelable pour la même durée si les conditions requises pour l'obtenir sont maintenues
Pour convenances personnelles	Demande écrite du fonctionnaire mais pas de justificatif spécifique	<u>Article 17 décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans

Créer ou reprendre une entreprise → Exercice d'une activité économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle.	Demande écrite du fonctionnaire + Copie de l'extrait d'immatriculation au répertoire des métiers	<u>Article 15 décret n°98-247 du 02.04.1998 + Articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5</u> du code du travail + <u>Article 18 décret n°88-145 du 15.02.1988</u>	1 an renouvelable 1 fois = 2 ans
---	--	---	----------------------------------

Congé pour évènements familiaux

Demande écrite du fonctionnaire + justificatif de l'évènement familial

Article 16 décret n°88-145 du 15.02.1988

15 jours par an maximum

SITUATION	JUSTIFICATIF	REFERENC E JURIDIQUE	DUREE
-----------	--------------	----------------------	-------

LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

Donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie grave	Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant	<u>Article R327-44 du CGFP</u>	1 an renouvelable 2 fois sous réserve des nécessités de service
Elever un enfant de moins de 12 ans	Demande écrite du fonctionnaire + Acte de naissance ou copie du livret de famille	<u>Article R327-44 du CGFP</u>	1 an renouvelable 2 fois sous réserve des nécessités de service
s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	Demande écrite du fonctionnaire + Certificat médical du médecin traitant	<u>Article R327-44 du CGFP</u>	1 an renouvelable 2 fois sous réserve des nécessités de service
Convenances personnelles	Demande écrite du fonctionnaire mais pas de justificatif spécifique	<u>Article R327-43 du CGFP</u>	3 mois maximum sous réserve des nécessités de service
Admission par concours dans un corps de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière ou dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique territoriale en qualité de stagiaire ou admission dans une école par laquelle s'effectue le recrutement des fonctionnaires, des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires	Demande écrite du fonctionnaire + preuve de l'admission	<u>Article R327-42 du CGFP</u>	Jusqu'au terme du stage ou de la scolarité
Accomplissement du service national actif	Placement d'office en congé sans traitement	<u>Article R327-35 du CGFP</u>	La durée du service national

LA PROCÉDURE D'OCTROI

1. Le fonctionnaire

Les différents cas de disponibilités sont indépendants les uns des autres ce qui permet d'enchaîner les motifs de disponibilités dès lors que le fonctionnaire remplit les conditions de chacune d'entre elles et en fait la demande à sa collectivité ou son établissement (sauf disponibilité d'office des articles 19 et 20-1 du décret n°86-68 du 18.01.1986).

1-1. LA DEMANDE

Sauf pour les disponibilités d'office fondées sur les articles 19 et 20-1 du décret n°86-68 du 18.01.1986 (cf. ci-dessus), le fonctionnaire doit systématiquement adresser une demande écrite à l'autorité territoriale (Maire ou Président) de sa collectivité ou son établissement. La demande écrite doit mentionner le motif de la demande de disponibilité, la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité. La demande doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

 **À NOTER** : S'agissant de la disponibilité pour effectuer une adoption, la demande indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ. → [Article 34-1 décret n°86-68 du 13.01.1986](#)

1-2. LA CONSULTATION DE LA CAP

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'autorité territoriale n'a plus l'obligation de consulter préalablement à la décision, pour avis, la commission administrative paritaire pour toute disponibilité accordée sous réserve des nécessités de service !

→ [Article L263-3 du CGFP](#)

Toutefois, le fonctionnaire peut saisir la CAP de toute décision individuelle relative à la disponibilité (ex : refus de mise en disponibilité) → [Article R263-7 du CGFP](#)

1-3. LA VÉRIFICATION DU RESPECT DES REGLES DÉONTOLOGIQUES

Cette vérification est devenue obligatoire. Elle est fondée sur [l'article L124-4 du CGFP](#)

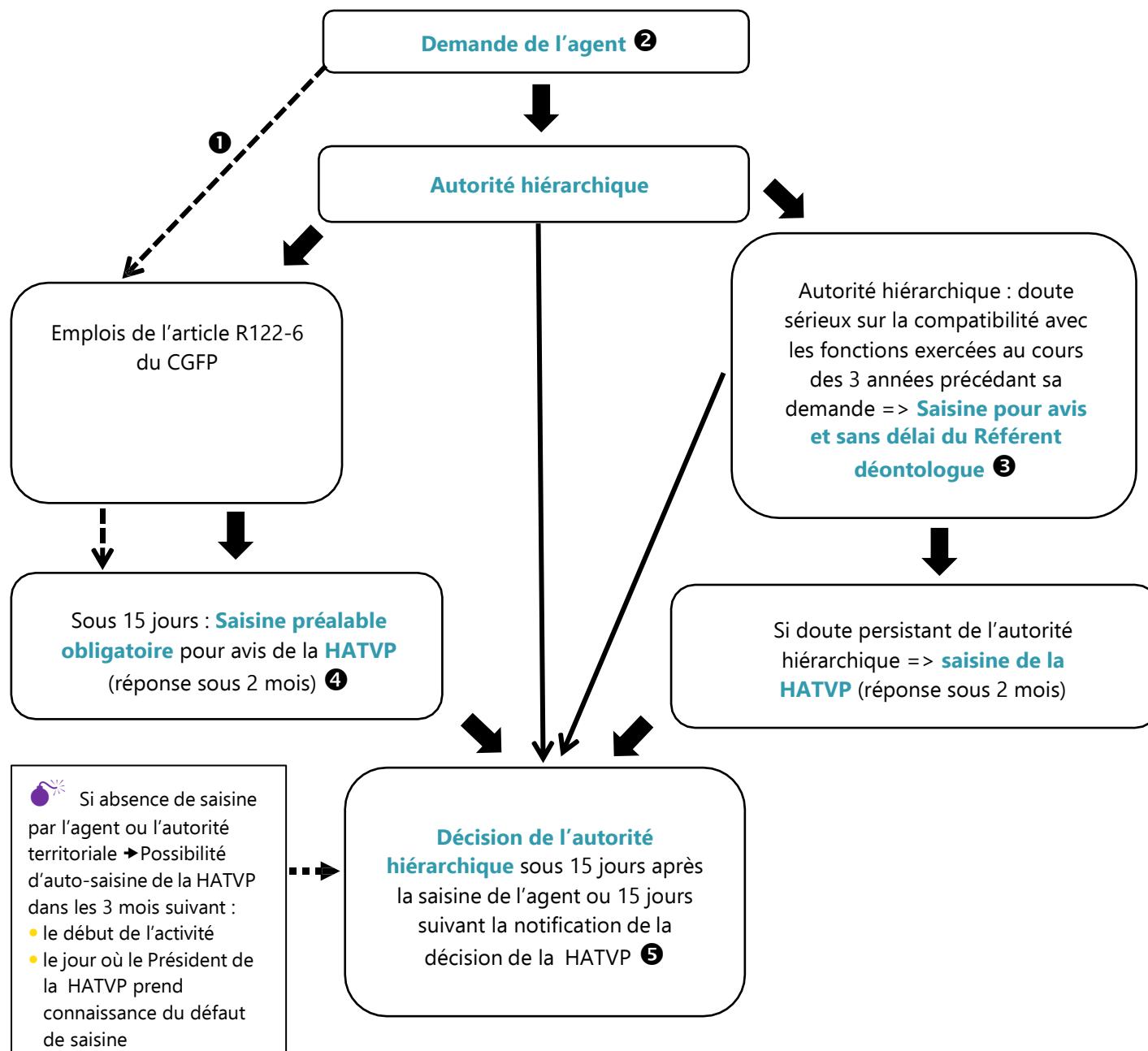
L'agent placé en disponibilité et qui dès son placement ou dans un délai de 3 ans suivant son placement en disponibilité et qui remplit les 5 conditions suivantes :

- L'exercice d'une activité privée,
- L'exercice d'une activité lucrative ou non,
- L'exercice d'une activité salariée ou non
- L'exercice d'une activité au sein d'une entreprise ou un organisme qui exerce son activité conformément aux règles du droit privé
- L'exercice d'une activité au sein d'une entreprise ou un organisme qui exerce son activité dans un secteur concurrentiel

doit saisir par un courrier ou un courriel l'autorité territoriale (Maire ou Président) de la collectivité ou l'établissement dont il relève **avant le début d'exercice de son activité**. Aucun délai spécifique n'est exigé.

→ [Article R124-28 du CGFP](#)

L'autorité territoriale doit apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 dernières années.



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

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

- 1. Une lettre de saisine de la HATVP signée de l'autorité territoriale indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier et présentant l'activité privée envisagée,
- 2. La saisine initiale de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé en disponibilité
- 3. Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels,
- 4. Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique,
- 5. Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre,
- 6. Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre,
- 7. Une description des fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années et, le cas échéant, des liens entretenus dans le cadre de ces fonctions avec la personne morale que souhaite rejoindre ou reprendre l'agent ou avec tout autre entreprise privée mentionnée au [deuxième alinéa de l'article 432-13 du code pénal](#),
- 8. L'appréciation par l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, de l'autorité dont relève l'agent ou a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée, de la compatibilité de cette activité envisagée avec les fonctions occupées,
- 9. Une fiche administrative récapitulant la situation administrative et les différentes étapes de la carrière de l'agent,
- 10. L'avis du référent déontologue si ce dernier a été préalablement saisi.

→ Articles [1](#) et [2](#) de l'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

⑤ Si refus, pas de passage en CAP

1-4. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

La disponibilité discrétionnaire est prononcée par décision de l'autorité territoriale.

→ [Article 18 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois pour se prononcer sur la demande du fonctionnaire. La décision de l'autorité territoriale intervient après avis de la HATVP si celle-ci a été saisie.

La disponibilité peut être refusée pour des motifs liés à l'intérêt du service sauf lorsqu'elle est accordée d'office ou de droit. La décision de refus doit être motivée. L'autorité territoriale peut imposer un délai de préavis de 3 mois.

→ [Article L511-3 du CGFP](#)

La décision prend la forme d'un arrêté. Si l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics, un arrêté est pris par chaque autorité territoriale (Maire ou Président) et comporte les mêmes dates (date d'effet et échéance) → [Article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Cet arrêté est notifié à l'intéressé. L'arrêté plaçant l'agent en disponibilité précise la date de mise en disponibilité, la durée de la disponibilité, les droits à conservation de l'ancienneté, les obligations déontologiques et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration.

→ [Cf. modèles d'arrêtés](#)

2. Le stagiaire

2-1. LA DEMANDE

Sauf pour l'accomplissement du service national actif (cf. ci-dessus), le stagiaire doit systématiquement adresser une demande écrite à l'autorité territoriale (Maire ou Président) de sa collectivité ou son établissement.

La demande écrite doit mentionner le motif de la demande de disponibilité, la durée et la date souhaitée de mise en congé. La demande doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

2-2. LA CONSULTATION DE LA CAP

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'autorité territoriale n'a plus l'obligation de consulter préalablement à la décision, pour avis, la commission administrative paritaire pour tout congé accordé à un stagiaire !

2-3. LA VÉRIFICATION DU RESPECT DES REGLES DÉONTOLOGIQUES

L'article R327.2 du CGFP indique que « Les fonctionnaires territoriaux stagiaires sont soumis aux dispositions des lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 susvisées et des décrets pris pour leur application, dans la mesure où elles sont compatibles avec leur situation particulière et dans les conditions prévues par le présent décret »

Les règles déontologiques énoncées ci-dessus pour le fonctionnaire sont donc applicables aux stagiaires qui prennent un congé relevant des articles R327.43 et 44 du CGFP et qui souhaiteraient exercer une activité privée lucrative ou non, salarié ou non dans un organisme privé qui fonctionne selon les règles du droit privé ou dans un secteur concurrentiel.

2-4. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

La disponibilité est accordée ou refusée par l'autorité territoriale → Article 18 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986
L'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois pour répondre à la demande du stagiaire. A l'issue de ce délai, le silence de l'autorité territoriale vaudra rejet.

→ Article L231-4 5° du Code des relations entre le public et l'administration

Le congé peut être refusé pour :

- des motifs liés à l'intérêt du service sauf lorsqu'il est accordé d'office. L'intérêt du service doit être invoqué avec parcimonie. La présence du fonctionnaire dans les effectifs doit être réellement indispensable. L'autorité territoriale ne doit pas subordonner le départ du fonctionnaire à son remplacement
→ Circulaire n° NORBCFF0926531C du 19 novembre 2009
- un avis d'incompatibilité rendu par la HATVP

La décision de refus doit être motivée.

L'autorité territoriale ne peut imposer un délai de préavis de 3 mois comme celui prévu pour les fonctionnaires.

La décision prend la forme d'un arrêté. Cet arrêté est notifié à l'intéressé. L'arrêté plaçant l'agent en congé précise la date de mise en congé, la durée du congé, l'absence de droit à conservation de l'ancienneté, les obligations déontologiques et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration.

→ Cf. modèles d'arrêtés

3. Le contractuel de droit public

3-1. LA DEMANDE

Le contractuel doit systématiquement adresser une demande écrite à l'autorité territoriale (Maire ou Président) de sa collectivité ou son établissement.

La demande écrite doit mentionner le motif de la demande de congé, la durée et la date souhaitée de mise en congé.

La demande doit être accompagnée des justificatifs prouvant que l'agent remplit les conditions.

3-2. LA CONSULTATION DE LA CCP

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'autorité territoriale n'a plus l'obligation de consulter préalablement à la décision, pour avis, la commission consultative paritaire pour tout congé accordé à un contractuel.

3-3. LA VÉRIFICATION DU RESPECT DES REGLES DÉONTOLOGIQUES

Par principe, les règles déontologiques énoncées ci-dessus pour le fonctionnaire sont applicables aux contractuels. Toutefois, eu égard aux motifs de congés (conclusion d'un autre contrat avec une personne morale de droit public et mise en stage ou scolarité), elles n'ont pas vocation à être mis en œuvre.

3-4. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois pour répondre à la demande du stagiaire. A l'issue de ce délai, le silence de l'autorité territoriale vaudra rejet

→ [Article L.231-4 5° du Code des relations entre le public et l'administration](#)

Le congé de mobilité peut être refusé, pour des motifs liés à l'intérêt du service. La décision de refus doit être motivée.

L'autorité territoriale ne peut imposer un délai de préavis de 3 mois comme celui prévu pour les fonctionnaires.

La décision prend la forme d'un arrêté. Cet arrêté est notifié à l'intéressé. L'arrêté plaçant l'agent en congé précise la date de mise en congé, la durée du congé et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration.

→ [Cf. modèles d'arrêtés](#)

LA SITUATION DE L'AGENT

1. Le fonctionnaire

1-1. LA SUSPENSION DE LA CARRIERE

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.

→ [Article 25 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#).

Le fonctionnaire en disponibilité :

- ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert aucun droit à pension
→ [Article L514-1 du CGFP](#)

Exceptions :

- Le temps passé en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans est pris en compte dans la constitution du droit à pension dans la limite de trois ans par enfant légitime, naturel ou adopté, né ou adopté après le 01.01.2004 → [Article 11 du décret n°2003-1306 du 26.12.2003](#)
- Dans le cas d'une mise en disponibilité d'office pour indisponibilité physique, l'agent peut, si certaines conditions sont remplies, percevoir pendant une durée limitée des indemnités de maladie et, par la suite, une allocation d'invalidité temporaire (AIT).
- Le fonctionnaire placé de droit en disponibilité pour s'occuper d'un enfant peut prétendre, sous conditions, au bénéfice de la prestation d'accueil du jeune enfant
→ Articles [L.531-1](#) et [L.531-4](#) du code de la sécurité sociale.
- ne peut pas se présenter à un concours interne. Ceux-ci sont réservés aux fonctionnaires en activité, détachement, congé parental ou accomplissant le service militaire.
→ [Article L325-3 du CGFP](#)
- ne peut pas bénéficier des congés de toute nature (ex : congés annuels, congés bonifiés, congés de maladie ordinaire, etc.) puisqu'ils sont réservés aux fonctionnaires en activité
→ [Article L422-1 du CGFP](#) et [L621-1 du CGFP](#) et [L631-3 à 9 du CGFP](#)
- ne peut pas être recruté comme contractuel par la collectivité territoriale ou l'établissement dont il relève.
→ [CAA de Lyon, n°89LY00486 du 20 décembre 1989](#)
- n'est ni électeur ni éligible aux instances consultatives de la fonction publique (Comité social territorial, CAP)
→ [Articles R211-30 du CGFP](#) et [R211-172 du CGFP](#)
- bénéficie d'une couverture sociale au titre du maintien des droits.

Le fonctionnaire relevant du régime spécial de sécurité sociale peut continuer de relever de ce même régime dans les conditions suivantes :

- Fonctionnaire dont la situation ouvre droit au régime spécial de sécurité sociale : agent placé en disponibilité d'office qui perçoit des indemnités de maladie ou une allocation temporaire d'invalidité
- Fonctionnaire bénéficiaire provisoire du régime spécial au titre d'un maintien des droits :
 - ✓ L'agent qui est placé en disponibilité sans l'avoir demandé, s'il est considéré comme involontairement privé d'emploi et s'il bénéficie d'allocations chômage
 - ✓ L'agent qui ne remplit plus les conditions pour relever du régime spécial conserve pendant un délai de douze mois lorsqu'il est placé en disponibilité autre qu'une disponibilité d'office pour raisons de santé et n'exerce pas pendant cette période une activité relevant à titre obligatoire d'un régime de sécurité sociale le bénéfice des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès

→ Articles [L.161-8](#) et [R. 161-3](#) du code de la sécurité sociale

→ Articles [2](#) et [4](#) du décret n°60-58 du 11 janvier 1960

- bénéfice du maintien des congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET)
 - [Article 9 I 3° du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)
- peut être recruté comme contractuel par une collectivité territoriale ou un établissement public différent de celui dont il relève
- Peut être élu à l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dont il relève
 - [CE, n°236267 du 8 juillet 2002](#)

1-2. LE MAINTIEN DES DROITS A AVANCEMENT

En principe, le fonctionnaire placé en disponibilité cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il existe 2 dérogations à ce principe :

1-2-1. DÉROGATION AU TITRE DE LA PARENTALITÉ

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

→ [Article L514-2 du CGFP](#) et [Article L515-8 du CGFP](#)

Ces nouvelles dispositions concernent les congés parentaux et les disponibilités pour élever un enfant **à compter du 7 août 2019**. Par conséquent, elles concernent les périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant en cours à cette date.

1-2-2. DÉROGATION AU TITRE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Par dérogation à ce principe, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, dans la limite de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

→ [Article 25-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

→ [Article 25-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Cela concerne, de manière cumulée :

① Le fonctionnaire bénéficiant :

- soit d'une disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités du service dans les cas suivants :
 - études ou recherches présentant un intérêt général,
 - pour convenances personnelles,
 - pour créer ou reprendre une entreprise
- soit d'une disponibilité sur demande accordée de droit dans les cas suivants :
 - élever un enfant âgé de moins de 12 ans
 - donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il 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,
 - suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il 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,

② Le fonctionnaire exerçant durant cette période de disponibilité, une activité professionnelle :

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

et qui :

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

2° Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R.351-9 du code de la sécurité sociale, soit 150 SMIC horaire au moins par trimestre ou 4 trimestres x 11,88 € (SMIC horaire au 01.01.2025) x 150 heures = 7128 € par an.

 **À NOTER** : Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise au titre de l'article 23 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, aucune condition de revenu n'est exigée.

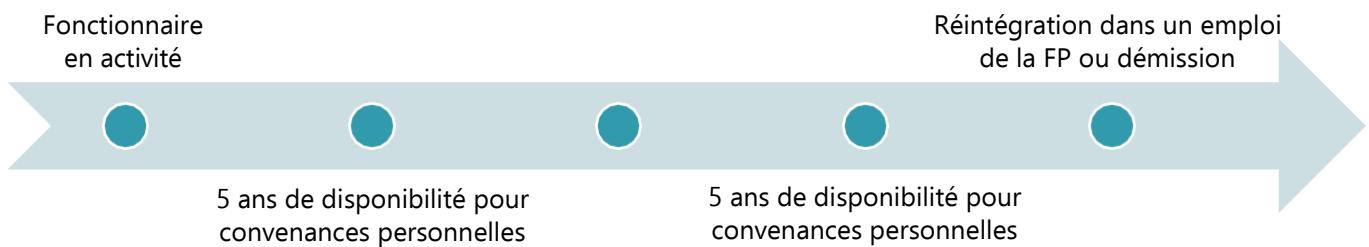
La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est subordonnée à la transmission lors de la réintégration dans son cadre d'emploi d'origine, par le fonctionnaire concerné, à l'autorité territoriale (Maire, Président) de sa collectivité ou établissement d'origine des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette transmission intervient par tous moyens à l'autorité territoriale. A défaut, le fonctionnaire ne peut prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

⇒ [Article 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Les pièces justificatives à fournir :

- Pour une activité salariée :
 - copie de l'ensemble des bulletins de salaire
 - copie du ou des contrats de travail ;
⇒ [Article 1 de l'arrêté NOR : CPAF1914195A du 19 juin 2019](#)
- Pour une activité indépendante :
 - un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)
 - 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 l'article 25-2 précité ⇒ [Article 2 de l'arrêté NOR : CPAF1914195A du 19 juin 2019](#)
- Pour une création ou reprise d'entreprise :
 - un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)
⇒ [Article 3 de l'arrêté NOR : CPAF1914195A du 19 juin 2019](#)

**Exemple 1 :****Exemple 2 :****1-3. LE RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITÉ**

- Si la disponibilité est < à 3 mois, le fonctionnaire n'est soumis à aucun délai pour adresser une demande de renouvellement.
- Si la disponibilité est ≥ à 3 mois, le fonctionnaire doit adresser une demande de renouvellement trois mois avant le terme prévu de sa disponibilité. A défaut, la collectivité ou l'établissement d'origine peut engager une procédure d'abandon de poste

→ [Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

La décision de renouvellement prend la forme d'un arrêté.

La procédure de renouvellement en disponibilité intervient selon les mêmes règles de procédure que lors de l'octroi initial. Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement de disponibilité, sa décision doit être motivée.

L'agent peut demander à bénéficier d'un autre type de disponibilité. Dans ce cas, il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité.

2. Le stagiaire

Dans tous les cas de congé, le stagiaire :

- ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert aucun droit à pension.
- Pour le congé lié à l'accomplissement du service national actif, la durée du congé est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement d'échelon et de grade

La procédure de renouvellement en congé intervient selon les mêmes règles de procédure que lors de l'octroi initial. Si l'autorité territoriale refuse le renouvellement de congé, sa décision doit être motivée.

L'agent peut demander à bénéficier d'un autre type de congé. Dans ce cas, il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de ce nouveau congé.

L'article R327-62 du CGFP précise que « *Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.* »

Les services accomplis en qualité de stagiaire avant et après l'interruption de fonctions due à ces congés sont pris en compte pour l'avancement et pour la retraite. »

3. Le contractuel

Dans tous les cas de congé, le contractuel ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert aucun droit à pension.

► Pour le congé de mobilité :

- L'agent doit solliciter de collectivité ou son établissement d'origine le renouvellement de son congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.
- L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai de 2 mois susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité de licenciement.
- Un nouveau congé de mobilité ne peut être accordé que si l'agent a repris ses fonctions pendant trois ans au moins. A l'inverse, l'agent peut bénéficier du congé pour suivre un cycle préparatoire ou une période de scolarité.

► Pour le congé destiné à suivre un cycle préparatoire ou une période de scolarité,

- La procédure de renouvellement en congé intervient selon les mêmes règles de procédure que lors de l'octroi initial. Particularité : il est renouvelé de droit lorsque les périodes de cycle préparatoire ou de scolarité sont prolongées.
- L'agent peut demander à bénéficier d'un autre type de congé. Dans ce cas, il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de ce nouveau congé.

LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ OU DU CONGÉ

Les modalités de réintégration diffèrent selon la nature de disponibilité et sa durée.

1. Le fonctionnaire

1-1. LES DISPOSITIONS COMMUNES

1-1-1. L'OBLIGATION D'UNE DEMANDE DE RÉINTEGRATION

L'agent doit adresser sa demande de réintégration trois mois avant le terme de sa disponibilité en cours sauf si celle-ci n'excède pas trois mois. Dans ce cas, la réintégration est prévue dès la date d'acceptation de la disponibilité par l'autorité territoriale.

→ [Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité, l'autorité territoriale peut entamer une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste. En effet, il appartient à l'autorité territoriale de mettre en demeure l'intéressé de reprendre son service dans un délai fixé par elle ou de demander le renouvellement de sa disponibilité en précisant qu'à défaut, il sera radié des cadres.

1-1-2. LA VÉRIFICATION DE L'APTITUDE PHYSIQUE

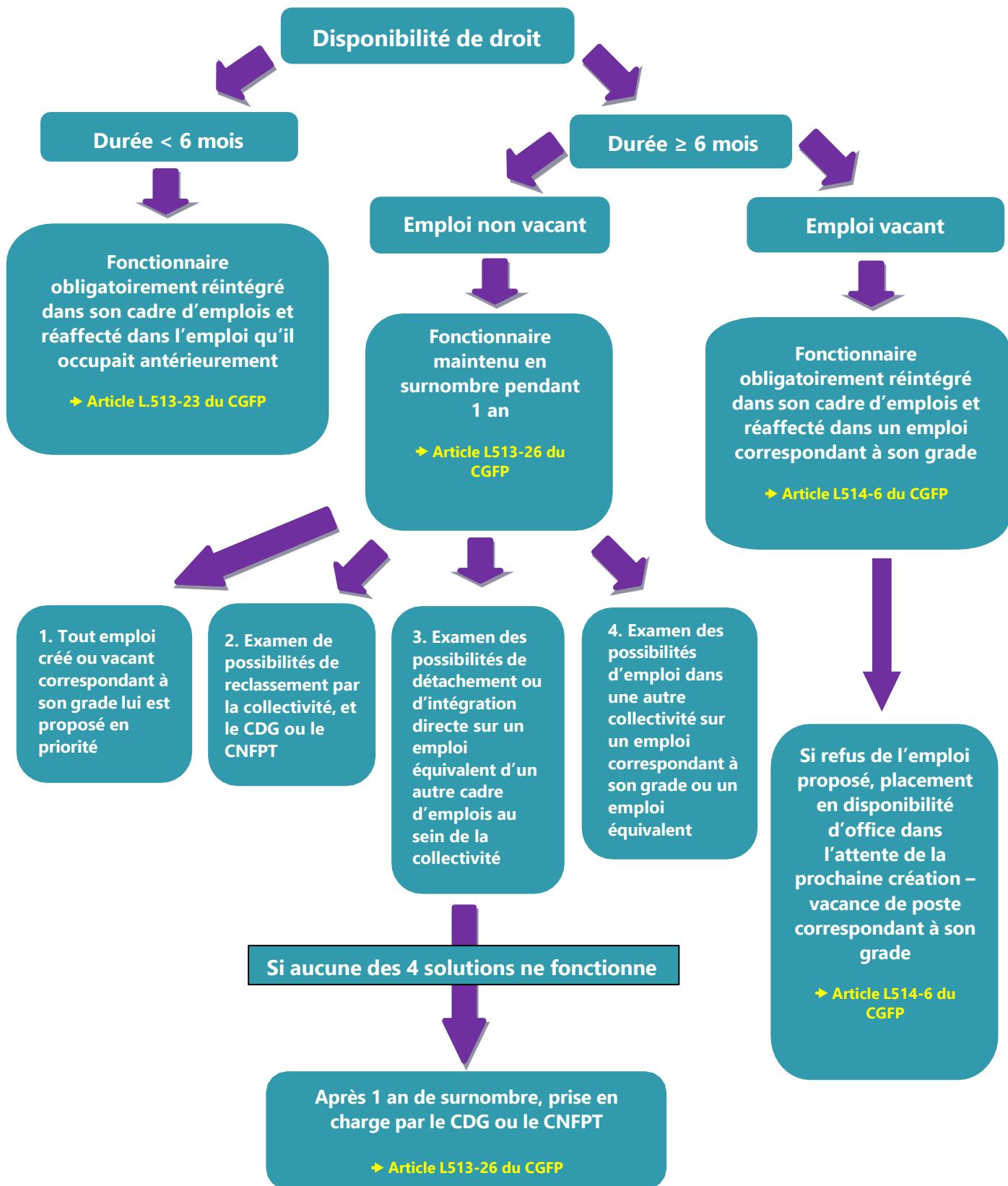
La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

 **À NOTER** : 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, soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

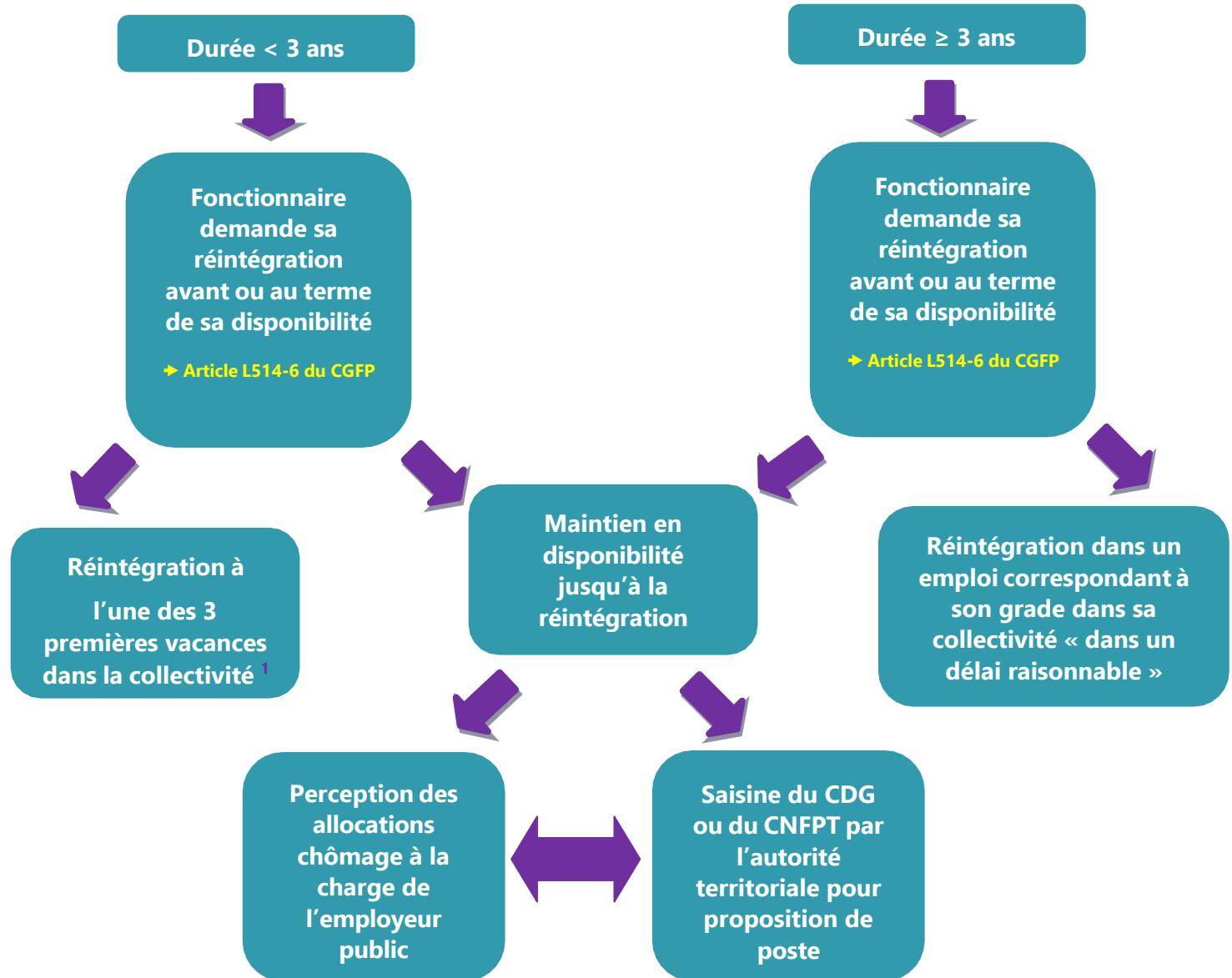
→ [Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

1-2. LES DISPOSITIONS PROPRES A CHAQUE DISPONIBILITÉ

1-2-1. LA DISPONIBILITÉ SUR DEMANDE ACCORDÉE DE DROIT



1-2-2. LA DISPONIBILITÉ SUR DEMANDE ACCORDÉE SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE + DISPONIBILITÉ DE DROIT POUR MANDAT SYNDICAL



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

1-2-3. DISPONIBILITÉ DE DROIT POUR EFFECTUER UNE ADOPTION

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

→ [Article 34-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emploi et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement → [Article L513-23 du CGFP](#) et [L514-6 du CGFP](#).

1-2-4. DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE D'UNE RÉINTÉGRATION

Fonctionnaire à l'expiration d'une période de détachement, congé parental ou remis à disposition de leur collectivité ou établissement d'origine par leur organisme d'accueil pendant un détachement ou un congé parental

Fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité « de droit » pour raisons familiales ou une disponibilité d'office pour raisons de santé

Lettre de refus d'un emploi relevant des missions statutaires de son grade

Durée < 3 ans

Durée ≥ 3 ans

Réintégration à l'une des 3 premières vacances dans la collectivité¹

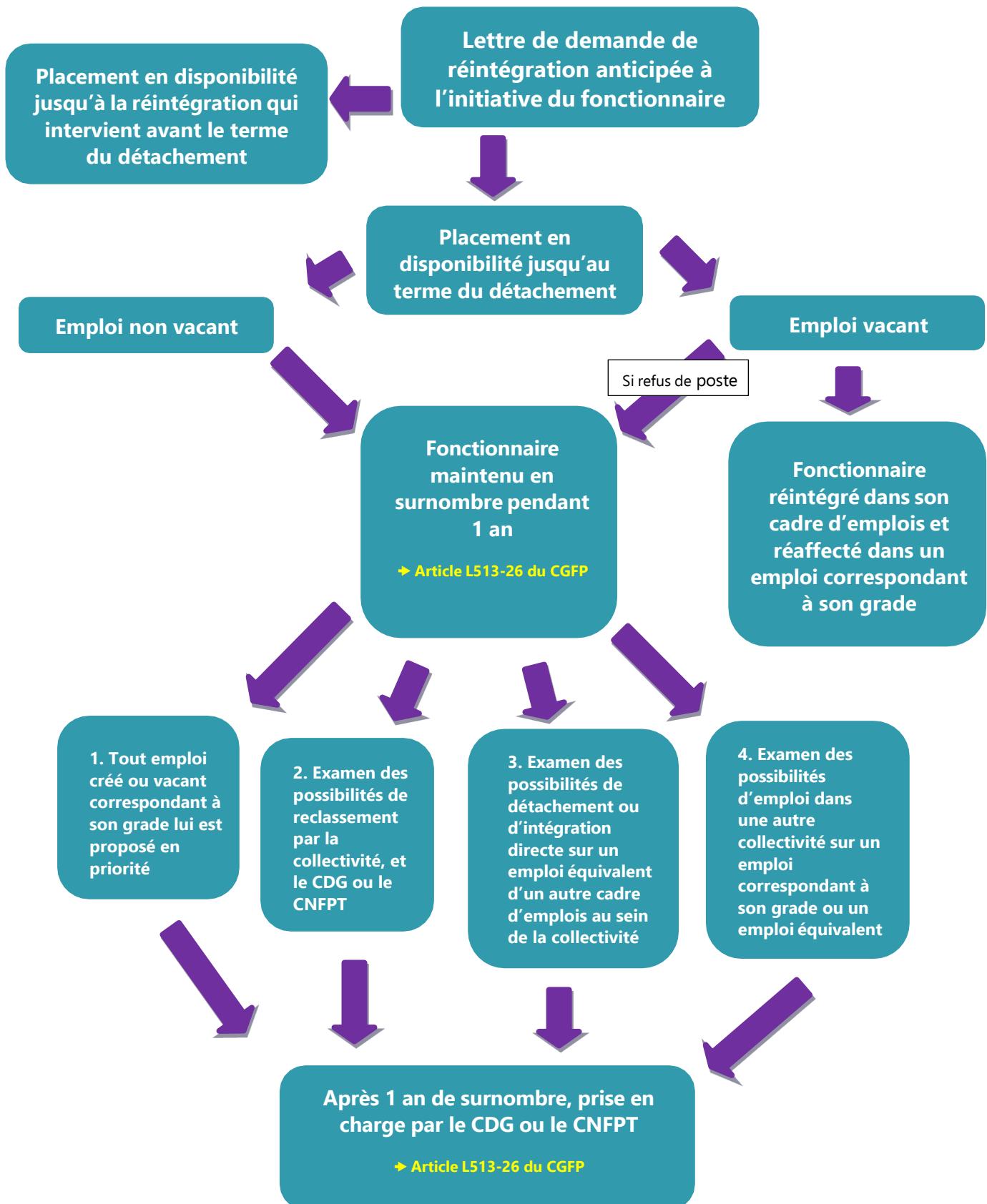
Placement ou maintien en disponibilité jusqu'à la réintégration

Réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité « dans un délai raisonnable »

Perception des allocations chômage à la charge de l'employeur public

Saisine du CDG ou du CNFPT par l'autorité territoriale pour proposition de poste correspondant à son grade

1-2-5. DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE D'UNE RÉINTEGRATION APRÈS UNE DEMANDE DE RÉINTEGRATION ANTICIPÉE SUITE A DETACHEMENT



2. Le stagiaire

Le Code Général de la Fonction Publique est muet sur les conditions de réintégration d'un stagiaire après une période de congé sans traitement.

Dans ces conditions, il est préconisé :

- de réintégrer le stagiaire dans son emploi précédent ou un emploi équivalent correspondant aux missions statutaires du grade sur lequel il est stagiaires. Ces missions statutaires sont déterminées dans le décret portant statut particulier du cadre d'emplois auquel son grade est rattaché.
- d'appliquer l'[article R327-46 du CGFP](#) qui précise que « *Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.*

3. Le contractuel

3-1. LE CONGÉ DE MOBILITÉ

L'agent doit solliciter de sa collectivité ou son établissement d'origine sa réintégration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé.

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent

Dans le cas où l'agent ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour l'agent recruté pour une durée déterminée, si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle il peut prétendre au bénéfice d'un réemploi, le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai de 2 mois, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité de licenciement

→ Articles [33](#), [34](#) et [35-2](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988

3-2. CONGÉ DESTINÉ A SUIVRE UN CYCLE PRÉPARATOIRE OU UNE PÉRIODE DE SCOLARITÉ

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, l'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent

Dans le cas où l'agent ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Pour l'agent recruté pour une durée déterminée, si le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle il peut prétendre au bénéfice d'un réemploi, le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

→ Articles [33](#), [34](#) et [35-3](#) du décret n°88-145 du 15 février 1988



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour