



La disponibilité pour convenances personnelles

Textes de référence :

-Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

-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°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la Fonction Publique

Cette note a pour but d'explicitier les règles concernant la disponibilité pour convenances personnelles.

Il s'agit de la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite sauf si le fonctionnaire exerce une activité professionnelle (voir infra).

Articles L514-1 et L514-2 du CGFP

La disponibilité pour convenances personnelles est une disponibilité sur demande accordée sous réserve des nécessités de service.

Un fonctionnaire placé statutairement en disponibilité n'est plus juridiquement en activité.

Les agents concernés

Seul un fonctionnaire titulaire peut en bénéficier.

La disponibilité pour convenances personnelles est accordée lorsque le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un autre type de disponibilité.

Décret n°86-68 du 13.01.1986 – article 2

La procédure d'octroi

-Une demande écrite :

Le fonctionnaire doit présenter une demande écrite à l'autorité territoriale.

Une fois réceptionnée, l'autorité territoriale peut imposer un préavis de 3 mois (article L511-3 du CGFP). Elle est accordée sous réserve des nécessités de service.

L'absence de réponse de la collectivité d'origine pendant les deux mois suivant la date de réception d'une demande vaut acceptation.

A NOTER :

En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la Commission Administrative Paritaire.

-La durée de la disponibilité pour convenances personnelles :

La demande écrite du fonctionnaire mentionne le type de disponibilité et la durée souhaités.

Depuis un **décret n°2019-234 du 27 mars 2019**, la disponibilité peut être demandée pour une période de 5 ans maximum pour une première demande.

A l'issue de cette période de 5 ans, le fonctionnaire désirant renouveler sa disponibilité a l'obligation de réintégrer au moins pendant 18 mois, la Fonction Publique. En l'absence de réintégration, le fonctionnaire ne peut bénéficier d'une nouvelle disponibilité pour convenances personnelles.

La disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 10 ans sur l'ensemble de la carrière.

A NOTER :

Si le fonctionnaire sollicite une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, celle-ci est possible mais la durée de sa disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans.

-L'examen de la compatibilité avec une activité privée :

Avant d'octroyer une disponibilité pour convenances personnelles, l'autorité territoriale vérifiera la compatibilité de la future activité (notamment si celle-ci relève du secteur privé), avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années.

En cas de doute, la collectivité peut saisir le référent déontologue.

Si l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, alors la collectivité peut saisir la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Article L124-4 du Code Général de la Fonction Publique / Articles 24 et 25 du décret n°2020-69

A NOTER :

Le fonctionnaire en disponibilité qui exerce une activité privée est tenu d'en informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée.
De même, le fonctionnaire doit justifier que son activité ou sa situation correspond aux motifs pour lesquels la disponibilité a été accordée. La collectivité peut faire procéder à des enquêtes.

A NOTER :

Le fonctionnaire en disponibilité peut travailler dans une autre administration en tant que contractuel uniquement.

Les effets de la disponibilité pour convenances personnelles sur la carrière de l'agent

En position de disponibilité, l'agent cesse de percevoir une rémunération puisqu'il n'a effectué aucun service fait. L'agent n'est pas pris en compte dans l'effectif de la collectivité en ce qui concerne l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

L'agent en disponibilité ne peut pas se présenter à un concours interne.

Article L325-3 du CGFP

Même en disponibilité, l'agent reste soumis aux obligations générales des fonctionnaires.

-La prise d'un arrêté individuel :

La collectivité prend un acte portant placement en disponibilité pour convenances personnelles, dans la carrière de l'agent – ongles positions – disponibilité sur demande – pour convenances personnelles (AP 19).

The screenshot shows a web interface with a navigation bar at the top containing tabs: Identité, Carrière, Affectation fiche de poste, Prévention, Formations, Expériences, Compétences, Absences, Evaluation, and Historiques. Below the navigation bar, there is a section titled "Sélectionner le type et l'arrêté que vous souhaitez saisir :". This section contains three dropdown menus: "Type d'arrêté" (set to "Positions"), "Arrêté" (set to "Disponibilité sur demande (AP19)"), and a third dropdown menu (set to "pour convenances personnelles"). To the right of the second dropdown menu is a checkbox labeled "Tous". At the bottom of the section are two buttons: "Valider" and "Annuler".

Merci d'adresser les arrêtés signés à l'adresse suivante : contact@cdg58.fr

A NOTER :

La date de mise en disponibilité peut être reportée à la demande de l'agent si celui-ci est en congé maladie.

CE 90516 du 24 janvier 1992 / Mme P

Si l'agent demande le retrait de l'arrêté, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'y procéder dès lors que la décision n'est pas illégale.

CE, 87433 du 10 juin 1988 / M. G

La disponibilité peut être refusée pour des nécessités de service sauf lorsqu'elle est accordée de plein droit. Dans ce cas, la décision de refus doit être motivée.

-Le maintien des droits à l'avancement de grade et d'échelon en cas d'exercice d'une activité professionnelle

En principe, pendant une disponibilité le fonctionnaire ne bénéficie plus de droits à avancement d'échelon et de grade. **Article L514-1 du CGFP**

Toutefois, en cas d'exercice d'activité professionnelle, le fonctionnaire conserve ses droits à avancement de grade et d'échelon pendant 5 ans (voir note d'information du CDG n° 03/2019) et sous réserve de la justifier auprès du service gestionnaire. **Articles L514-2 du CGFP / articles 25-1 et 25-2 du décret 86-68 / arrêté 19 juin 2019**

Pour ce faire, l'agent a l'obligation de transmettre, à son autorité de gestion, « par tous moyens », **annuellement**(au plus tard au 1^{er} janvier de chaque année suivant le 1er jour de son placement en

disponibilité), **des pièces attestant de l'exercice d'une activité professionnelle**. A défaut, le fonctionnaire ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée. **Ces pièces sont fixées par un arrêté du 19 juin 2019.**

-Les effets de la disponibilité pour convenances sur les congés :

Pendant sa disponibilité, le fonctionnaire ne bénéficie plus, auprès de sa collectivité d'origine, des congés suivants :

- congés annuels
- congés bonifiés
- congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
- congés de maternité ou d'adoption
- congé de paternité
- congé de formation professionnelle
- congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle
- congé pour bilan de compétences
- congé de solidarité familiale
- congé pour formation syndicale
- congé parental

A NOTER :

Il est recommandé de demander à l'agent de solder ses congés annuels avant son départ en disponibilité, suivant les règles de report. **Décret 85-1250 article 5**

A NOTER :

L'agent en disponibilité pour convenances personnelles ne peut en principe bénéficier des droits aux allocations chômage pendant sa disponibilité car il n'est pas considéré comme étant involontairement privé d'emploi.

-Le remplacement de l'agent en disponibilité

Il est possible pour la collectivité de pourvoir au remplacement de l'agent en disponibilité dans les conditions développées ci-dessous.

Mais tout d'abord, le remplacement n'est pas une obligation pour la collectivité. En fonction de ses besoins et des nécessités de service, la collectivité peut décider de ne pas remplacer l'agent en disponibilité. En outre, l'assemblée délibérante peut même supprimer l'emploi mais à la condition de saisir, pour avis au préalable, le Comité Technique.

Il est toutefois important de noter que si l'agent demande sa réintégration et que le poste vacant est supprimé alors l'agent est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant. Il a droit de percevoir l'allocation chômage.

Si la collectivité décide de remplacer l'agent, alors elle doit procéder à la déclaration de vacance conformément à l'article L313-4 du CGFP.

Dans le cas où le poste vacant est pourvu par un agent contractuel, alors en cas de demande de réintégration par le fonctionnaire, l'agent contractuel peut être licencié en vertu de **l'article 39-3 du décret 88-145**.

Dans le cas où le remplaçant est lui-même fonctionnaire, alors si la collectivité ne dispose pas d'autres

emplois vacants du même grade, l'agent à réintégrer sera maintenu en disponibilité dans l'attente d'un emploi vacant. Il peut percevoir l'allocation chômage.

La réintégration de l'agent

-La procédure de réintégration :

La jurisprudence consacre l'existence d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité (**CE, 11 juillet 1975, req. N° 95293**).

La réintégration doit être effectuée dans un délai raisonnable.

La demande de réintégration doit intervenir 3 mois avant la fin de la période de disponibilité.

En outre, la réintégration est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique de l'agent par un médecin agréé ou par le conseil médical (**article 26 du décret n°86-68 précité**). L'agent qui n'est pas apte à reprendre à l'expiration de ses droits à disponibilité (inaptitude à toutes fonctions), est, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

A NOTER :

En l'absence de demande de réintégration de la part de l'agent, l'autorité territoriale peut :

- maintenir l'agent en disponibilité de fait, puisqu'elle est tenue de placer l'agent dans une position statutaire régulière (CAA Douai 22 juin 2000 n°96DA03048). Une réponse ministérielle évoque la possibilité de renouveler la disponibilité qui s'achève, si elle est renouvelable, en considérant que l'absence de demande de réintégration vaut demande tacite de renouvellement, après avoir informé l'intéressé (quest. écr. S n°9178 du 25 juin 1998). Cette dernière solution contredit cependant les dispositions relatives à la disponibilité sur demande, en vertu desquelles l'agent ne peut être placé dans cette position que s'il le demande.
- engager une procédure de radiation des cadres (perte de la qualité de fonctionnaire). Sur la procédure à suivre en la matière, le juge administratif a établi que les règles prévues pour l'abandon de poste devaient être suivies, avec mise en demeure de l'agent de reprendre son service à une date fixée par l'autorité territoriale, ou de demander le renouvellement de sa disponibilité, en lui précisant qu'il serait, à défaut, radié des cadres (CAA Paris 23 mai 2001 n°98PA03417).

-Les modalités de réintégration à l'issue de la disponibilité diffèrent selon le type de disponibilité :

Disponibilité discrétionnaire	Inférieure ou égale à trois ans	Obligation de proposition de l'une des trois premières vacances d'emploi correspondant au grade de l'agent dans la collectivité d'origine. De droit à la 3 ^{ème} vacance
	Supérieure à trois ans	Réintégration dans un emploi correspondant au grade dans un délai raisonnable (notion jurisprudentielle à apprécier au cas par cas). Si impossibilité de réintégration, maintien en disponibilité faute d'emploi vacant et saisine du CNFPT ou du CDG

Lorsque l'agent fait une demande de réintégration anticipée, l'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire. La demande doit être traitée comme une demande normale de réintégration. En effet, le juge administratif a considéré qu'il n'y avait pas de distinction à faire entre une demande anticipée et une demande au terme normal de la disponibilité.

Les propositions formulées par la collectivité en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi doivent être fermes et précises quant à la nature de l'emploi et la rémunération.

De même, l'occupation d'un poste par un agent contractuel ne peut pas justifier un refus de réintégration, puisque l'emploi en question est alors vacant (**CE 24 janv. 1990 n°67078**)

Si aucun poste n'est vacant, l'autorité territoriale doit formuler un refus motivé de réintégration

-Le fonctionnaire maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant :

-ne bénéficie pas de ses droits à l'avancement. Cela signifie que l'agent n'acquiert plus d'ancienneté et n'accomplit aucun service effectif durant sa disponibilité. Il conserve toutefois les droits acquis avant la mise en disponibilité

-ne peut se présenter à un concours interne

-ne peut bénéficier d'aucun des congés statutaires prévus par l'ancien article 54 de la loi 54-53.

Si l'agent refuse trois postes proposés par sa collectivité dans le ressort territorial de son cadre d'emplois et qui correspondent à son grade, dans le cadre de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Article L514-8 du CGFP

Bénéfice de l'allocation chômage en l'absence de réintégration

Si le fonctionnaire est maintenu en disponibilité car il a refusé un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration, il ne peut pas bénéficier de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) car il n'y a pas de privation involontaire d'emploi.

Si le fonctionnaire a sollicité dans les délais sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité ou sans délai de manière anticipée et qu'il est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant, il peut prétendre à l'ARE car il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Si la demande de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité a été formulée hors délai, l'ARE ne pourra être versée qu'à l'issue du délai de 3 mois à compter de la date de présentation de cette demande.

L'agent maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant est réputé remplir la condition de recherche d'emploi tant que sa réintégration n'est pas intervenue. **5° de l'article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public**

L'agent qui ne formule aucune demande de réintégration et qui est radié des cadres après mise en demeure ne peut prétendre à l'ARE.

L'agent qui est maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant puis qui refuse un emploi correspondant à son grade en vue de sa réintégration cesse de percevoir l'ARE car la privation d'emploi est alors considérée comme volontaire.

Le Conseil d'Etat a jugé qu'il n'incombe pas automatiquement à l'administration d'origine, ne pouvant pas réintégrer son agent, de prendre en charge son indemnisation chômage (**CE 20/06/2018 n° 408299**).

Il conviendra alors de distinguer les demandes de réintégration en cours ou à l'échéance de la disponibilité, si l'agent a travaillé pendant sa période de disponibilité, et si l'agent bénéficie déjà d'une indemnisation chômage. Si l'agent a travaillé pendant sa disponibilité, il convient d'appliquer les règles de coordination pour déterminer à qui revient la charge de l'indemnisation chômage : la charge de l'indemnisation incombera soit à Pôle emploi, soit à l'employeur public en fonction des durées d'emploi accomplies pour le compte d'employeurs publics ou d'employeurs du secteur privé.

En l'absence d'activité professionnelle salariée pendant une période de disponibilité ; si, sur la période de référence affiliation (PRA) de l'agent, il n'y a que la période de disponibilité, l'agent ne pourra pas bénéficier d'une ouverture de droits à l'ARE.

Un agent possédant un reliquat de droits aux Allocations Retour à l'Emploi (ARE) auprès du secteur privé (pour des emplois effectués durant sa disponibilité) et demandant sa réintégration en cours ou au terme de sa disponibilité, bénéficiera de la poursuite du paiement de ses droits par Pôle emploi jusqu'à leur épuisement, sauf si l'agent ne se trouve plus en situation de privation involontaire d'emploi (ex : l'agent réintègre sa collectivité). Ensuite, l'agent pourra à nouveau bénéficier d'une ouverture de droits ou d'une reprise sous réserve de remplir de nouveau les conditions ouvrant droit à l'indemnisation chômage.

La situation de l'agent intercommunal

Un agent intercommunal est **un agent recruté sur le même emploi à temps non complet et sur le même grade dans plusieurs collectivités ou établissements.**

L'article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet prévoit que :

« La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade. »