

Disponibilité discrétionnaire (sur demande, sous réserve des nécessités de service)

DÉFINITION

La disponibilité est une des positions statutaires. Le code général de la fonction publique fait référence aux positions administratives.

Le fonctionnaire en disponibilité discrétionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine.

SONT CONCERNÉS

Les fonctionnaires titulaires.

Sont exclus du dispositif : les stagiaires et contractuels

LES CAS DE DISPONIBILITÉ DISCRETIONNAIRE SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE

Références	Motifs	Durée
Décret n° 86-68, 13/01/1986	Convenance personnelle	-durée maximale de 5 ans - la durée maximale de la disponibilité dans une carrière est fixée à 10 ans.
	Création ou reprise d'entreprise Documents à fournir : <ul style="list-style-type: none"> reprise d'entreprise : justificatif de la chambre de commerce création d'entreprise : attestation sur l'honneur 	2 ans max. Au terme des deux ans, l'agent peut -démissionner de son statut de fonctionnaire. -cumuler sa disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles . Elle ne peut excéder une durée maximale de 3 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.
	Poursuivre des études / recherches présentant un intérêt général	3 ans max., renouvelable 1 fois

PROCÉDURE

L'agent doit effectuer une demande de mise en disponibilité discrétionnaire. La réglementation ne fixe aucun délai pour formuler la demande (demande par LRAR, préciser motif et dates de début et de fin).

L'agent peut saisir la CAP sur un refus de mise en disponibilité ou litige relatif à la mise en disponibilité. L'autorité territoriale peut refuser la demande de disponibilité discrétionnaire pour raisons liées aux nécessités de service.

L'administration peut exiger le respect d'un délai maximal de préavis de trois mois à compter de la notification de la demande. Le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande vaut acceptation.

Si elle décide de placer l'agent en disponibilité discrétionnaire, l'autorité territoriale prend un arrêté qu'elle transmet au centre de gestion.

CONTROLE

L'autorité territoriale peut faire procéder à un contrôle afin de s'assurer que l'activité du fonctionnaire en disponibilité correspond aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position (1).

SITUATION DE L'AGENT

- Droits à l'avancement et à la retraite (4) :

Avancement d'échelon et de grade : selon les dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, « lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il **exerce une activité professionnelle**, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement... Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois ».

- Conditions :

« L'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa recouvre toute activité lucrative, salariée 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](#).

«Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité prévue à l'article 23, aucune condition de revenu n'est exigée ».

- Les disponibilités concernées :
 - pour convenances personnelles ;
 - pour suivre des études ou recherches présentant un intérêt général ;
 - pour créer ou reprendre une entreprise ;

Ces dispositions s'appliquent aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du lendemain de la publication de la loi 2018-771 soit **le 7 septembre 2018**.

Un arrêté du 20 avril 2026 fixe la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique :

Type d'activité	Pièces justificatives	Condition
Activité salariée	Une copie du ou des bulletin(s) de salaire et du ou des contrat(s) permettant de justifier de l'activité	600h par an
Activité indépendante	Un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises ; une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de remplir les conditions prévues au 2° de l' article 25-1 du décret du 13 janvier 1986	Salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse
Création ou reprise d'entreprise	Justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises	Aucune condition de revenu n'est exigée.

Les pièces requises pour justifier d'une activité professionnelle doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

Cas particulier des droits à avancement de grade et d'échelon des agents en disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de douze ans :

Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade pendant une durée maximale de cinq ans, (articles L514-1 à L514-8 du CGFP -voir LO260184 et article 25-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, voir DE130186). Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, la conservation de ces droits à l'avancement, au titre de ces deux positions, s'effectue dans la limite d'une durée de cinq 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 -voir LO260184).

Les périodes de disponibilité pour élever un enfant courues à compter du 7 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade (art. 7 décret n°2020-529 du 5 mai 2020).

Le fonctionnaire en disponibilité discrétionnaire cesse de bénéficier :

- de sa rémunération ;
- des droits à congés annuels, de maladie et de maternité ;
- des prestations d'action sociale ;
- de la couverture sociale** ;
- du droit de vote aux élections paritaires (5);
- de la possibilité de se présenter comme candidat à ces élections.
- du droit à la formation ;
- de la possibilité de se présenter à un concours interne ou à un examen professionnel.

Le fonctionnaire en disponibilité discrétionnaire bénéficie toujours :

- du CET (suspension du délai de 5 ans pour l'utilisation du CET, les droits acquis ne peuvent être utilisés durant la disponibilité sauf autorisation de l'administration d'origine) (7)
- de la protection fonctionnelle de l'employeur d'origine pour les faits accomplis avant la disponibilité (8)
- de la possibilité d'être inscrit sur liste d'aptitude pour la promotion interne si les conditions sont remplies (nomination sous réserve de la réintégration dans l'administration d'origine) (9).

** sauf s'il a une nouvelle activité professionnelle ou est ayant droit d'un régime sécurité sociale, il conserve ses droits à prestations en nature de la CPAM ou de son régime assurance maladie pendant 1 an (10). Il peut aussi prétendre au paiement d'indemnités journalières pendant 1 an (11). À la fin de cette période de 1 an, il doit faire une demande d'affiliation auprès de la CPAM.

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DURANT LA DISPONIBILITE SUR DEMANDE

L'exercice d'une activité professionnelle durant une disponibilité sur demande est possible auprès d'une personne privée ou publique (12).

Attention, le fonctionnaire ne peut pas être recruté par sa collectivité d'origine comme agent contractuel.

Démarches à effectuer par l'agent : s'il souhaite exercer une activité professionnelle autre que la création d'œuvre de l'esprit (24), l'agent doit informer par écrit l'autorité territoriale au moins 3 mois avant le début de la disponibilité.

Il doit également informer par écrit l'autorité territoriale de son souhait d'exercer une activité professionnelle, autre que la création d'œuvre de l'esprit, ou de tout changement d'activité professionnelle durant les 3 ans qui suivent son départ en disponibilité.

Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l'intéressé adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend au moins les informations suivantes :

1° Identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée ;

2° Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité accessoire. L'intéressé accompagne sa demande de toute autre information de nature à éclairer l'autorité hiérarchique sur l'activité accessoire envisagée.

Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande, elle invite l'intéressé à la compléter dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de sa demande.

L'autorité dispose alors d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour statuer.

La décision de l'autorité compétente autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques ainsi que le fonctionnement normal du service. Elle précise que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé. En l'absence de décision expresse écrite dans les délais de réponse mentionnés au premier alinéa, la demande d'autorisation est réputée rejetée.

RENOUVELLEMENT

Délais et modalités : le fonctionnaire fait une demande écrite de renouvellement de disponibilité semblable à la demande initiale 3 mois avant la fin de la disponibilité (1).

RÉINTEGRATION DE L'AGENT

Délais et modalités : le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de réintégrer son cadre d'emplois 3 mois avant la fin de la disponibilité (sauf si la demande de disponibilité < 3 mois, la réintégration est automatique) (1).

La demande est écrite et précise la date à laquelle le fonctionnaire souhaite réintégrer son administration d'origine.

La réintégration anticipée

Lorsque l'agent sollicite une réintégration anticipée, sa demande doit être traitée comme une demande de réintégration intervenant au terme normal de la disponibilité (*Conseil d'Etat n° 77047 du 18 novembre 1994, Ministère des affaires sociales et de la solidarité nationale c/ Mme C.*).

Si aucun poste n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé

L'indemnisation « chômage »

Le droit à des allocations de retour à l'emploi est reconnu lorsque le fonctionnaire sollicite sa réintégration avant le terme normal de sa disponibilité y compris lorsqu'il démissionne d'un emploi occupé dans le secteur privé (*CAA Bordeaux n° 98BX01233 du 17 avril 2000 Ville de Nérac*). Récemment, le juge administratif a précisé que l'agent peut prétendre au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi mais après qu'un délai de 3 mois ne se soit écoulé à compter de sa demande expresse de réintégration (*CAA Nancy n°17NC00254 du 19 octobre 2017*).

Le droit à la réintégration

Il convient donc d'appliquer les règles normales en matière de réintégration. Ainsi, une des trois premières vacances doit être proposée au fonctionnaire.

À noter, le non-respect des délais pour la demande de réintégration ne peut motiver un refus (15).

La réintégration est subordonnée à des conditions d'aptitude physique : contrôle du médecin agréé et du conseil médical départemental si nécessaire. Le fonctionnaire dont l'aptitude physique ne permet pas la réintégration est :

- soit reclassé ;
- soit mis en disponibilité d'office ;
- soit, en cas d'inaptitude définitive, admis à la retraite ou licencié s'il n'a pas droit à pension (1).

Absence de demande de réintégration :

1°) que la disponibilité soit renouvelable ou non, la collectivité peut mettre en demeure le fonctionnaire de reprendre son service, à une date fixée par l'autorité territoriale ou demander le renouvellement de sa disponibilité si possible, en lui précisant qu'il serait, à défaut, radié des cadres.

Sans réponse du fonctionnaire une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste sera engagée par la collectivité (17) (18).

Attention, avant d'engager une procédure de radiation des cadres, la collectivité doit être assurée que le fonctionnaire a voulu rompre le lien avec son administration.

2°) dans le cas d'une disponibilité renouvelable, la collectivité peut :

- soit considérer que l'absence de demande = demande de renouvellement tacite de la disponibilité (obligation d'informer le fonctionnaire) (18) ;
- soit maintenir le fonctionnaire en disponibilité de fait (l'autorité territoriale est tenue de placer l'agent dans une position régulière) (19) ;
- soit mettre le fonctionnaire en demeure (voir ci-dessus).

Fin de la disponibilité discrétionnaire et réintégration :

Durée de disponibilité	Références	Modalités
Disponibilité inf. ou = à 3 ans		<ul style="list-style-type: none"> • L'autorité territoriale, si possible, propose une des 3 premières vacances d'emplois correspondant au grade de l'agent, dès la fin de la disponibilité de ce dernier (<i>dans le cas où aucun poste ne peut être proposé dans l'immédiat voir ci-dessous "Aucun poste vacant"</i>), (CE n°326131, 24/06/2011); • pour apprécier s'il existe un emploi vacant sur lequel un fonctionnaire territorial pourrait être réintégré à l'issue d'une disponibilité n'excédant pas 3 ans, la collectivité est tenue d'identifier tous les emplois correspondant au grade de l'intéressé pour vérifier l'éventuelle vacance de l'un d'eux et ne peut donc se contenter d'opposer l'absence d'emploi vacant dans le seul service d'origine du fonctionnaire (CE n° 248174, 25/10/2006) En conséquence, la réintégration intervient nécessairement à la 3^{ème} vacance ou dès lors qu'il y a déjà 3 postes vacants dans la collectivité (CE n° 50929 du 4 janvier 1985 Ville de Vichy). • la réintégration peut être refusée par l'autorité territoriale sur les 2 premières vacances, mais réintégration de droit sur la 3^e. Le refus de réintégration sur les 2 premières vacances doit être motivé (CE n° 248174, 25/10/2006, CE n° 83299, 22/02/1989) Le juge administratif a considéré qu'en cas de refus de réintégration sur les deux premières vacances, l'Administration doit motiver sa décision au regard des nécessités du service. Ne peuvent pas justifier un refus de réintégration : l'absence de compétences en management, l'absence de connaissances sur les problématiques liées au poste ou encore le fait de n'avoir suivi que 2 formations en 15 ans (CAA Marseille n°15MA01403 du 7 février 2017). Aussi, une collectivité ne peut pas refuser la réintégration de l'agent alors qu'un agent contractuel occupe un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé (CAA Paris 01PA03477 du 28.11.2005 / M. M.).
Disponibilité sup. à 3 ans		<ul style="list-style-type: none"> • réintégration dans un "délai raisonnable" (délai apprécié suivant le nombre de vacances de poste dans la collectivité) (CE n° 188818, 17/11/1999, CE n° 95293, 11/07/1975 et CE n° 296436, 10/04/2009) ;

Aucun poste vacant (toutes durées de disponibilité)

- Si aucun poste n'est vacant, l'autorité territoriale doit formuler un refus motivé de réintégration (CE [n° 81686, 8/06/1990](#)) ;
- maintien en disponibilité sans rémunération de l'agent dans l'attente d'une vacance et jusqu'à réintégration ([art. 26, décret n° 86-68, 26/01/1986](#)) ; l'agent qui ne peut être réintégré à l'issue de la période de disponibilité est considéré comme involontairement privé d'emploi => droit aux allocations chômage
- Les fonctionnaires maintenus en disponibilité après une demande de réintégration anticipée sont également reconnus comme involontairement privé d'emploi => droit aux allocations chômage à la charge de l'employeur public ([CE 14 octobre 2005 n° 248705](#))
- un fonctionnaire qui n'a présenté à son administration sa demande de réintégration que moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ne saurait être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de cette période. Il ne peut donc pas prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, avant qu'un délai de trois mois ne se soit écoulé depuis sa demande de réintégration ([CE n° 392860, 27 janvier 2017](#)) ;
- L'autorité territoriale doit saisir le CDG (cat. A, B, C, y compris collectivités non affiliées) ou le CNFPT (A+) pour une recherche de poste vacant en adéquation avec le grade de l'agent.

Refus des postes proposés

"Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, emploi ou corps en vue de la réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire."

Le ressort territorial, selon l'[article 97 de la loi 84-53](#), correspond à :

- pour les catégories A et les fonctionnaires métropolitains de cat. B : postes situés sur l'ensemble du territoire national ;
- pour les agents métropolitains de cat. C : postes situés dans le département ou un département limitrophe.

Autres modalités de réintégration possibles

On notera que le fonctionnaire peut être réintégré par voie de mutation dans une autre collectivité que celle d'origine. La collectivité d'accueil peut réintégrer l'agent directement après information à la collectivité d'origine qui radie l'agent des effectifs [\(21\)](#).

Le fonctionnaire peut également être réintégré par voie de détachement, la réintégration par la collectivité d'origine est alors nécessaire avant le placement en détachement auprès de l'administration d'accueil [\(21\)](#).

REFERENCES

[\(1\) Décret n° 86-68, 13/01/1986, modifié](#)

[\(2\) Décret n° 89-229, 17/04/1989](#)

[\(4\) Loi n° 2018-771, 05/09/2018](#)

[Livre II CGFP, partie réglementaire](#)

[\(7\) Question écrite n° 3139, 1/06/2004, Assemblée nationale](#)

[\(8\) Question écrite n° 25294, 19/05/2009, Assemblée nationale](#)

[\(9\) Question écrite n° 41502, 21/04/2004, Assemblée nationale](#)

[\(10\) Code de la sécurité sociale, articles L 161-8, R 161-3](#)

[\(11\) Circulaire CNAMTS-DDRI 58/2001, 11/04/2001](#)

[\(12\) Conseil d'État n° 11564 11791, 13/11/1981](#)

[\(13\) Décret n° 2007-611, 26/04/2007](#)

[\(14\) Loi 93-122, 29/01/1993](#)

[\(15\) CAA n° 96LY00532, 17/05/1999](#)

[\(17\) CAA n° 98PA03417, 23/05/2001](#)

[\(18\) Question écrite n° 09178, 25/06/1998, Sénat](#)

[\(19\) CAA n° 96DA03048, 22/06/2000](#)

[\(20\) Conseil d'État n° 135808, 30/03/1994](#)

[\(21\) Question écrite n° 07522, 14/12/1989, Sénat](#)

[\(22\) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)

[\(23\) CAA n° 15MA00529, 12 juillet 2016](#)

[\(24\) Décret n° 2017-105, 29/01/2017](#)

[\(25\) CE n° 397062 du 26 avril 2017](#)