



La disponibilité du fonctionnaire

Jurisprudence publié le **12/04/2023**, vu **1061 fois**, Auteur : [Maître Sylvain Bouchon](#)

Le fonctionnaire en disponibilité se trouve placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine. La disponibilité peut permettre la mobilité et obéit à un cadre juridique précis.

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

En clair, le fonctionnaire en disponibilité n'est plus payé et sa carrière ne progresse plus : Sa carrière est mise entre parenthèse.

La disponibilité subie est rarement synonyme de bonnes nouvelles, puisqu'elle est généralement prononcée à l'expiration des droits à congé maladie, de longue maladie ou de longue durée du fonctionnaire, s'il apparaît que son reclassement est impossible. Certains cas de disponibilité d'office sont également prévus spécifiquement pour chaque fonction publique.

Disponibilité de droit / soumise à autorisation

La disponibilité peut également être sollicitée par le fonctionnaire.

Dans certains cas, la disponibilité est de droit : pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou au partenaire de 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, pour suivre son conjoint ou partenaire de 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.

Elle est également de droit en cas d'adoption lorsque le fonctionnaire doit effectuer des déplacements en vue de l'adoption (disponibilité de six semaines) ou pour la durée d'un mandat d'élu local.

La disponibilité est parfois soumise à autorisation, et peut être refusée pour deux motifs, [comme le détachement](#) : motifs tirés des nécessités du service ou d'un avis d'incompatibilité rendu par la haute autorité pour la transparence de la vie publique.

Est ainsi soumise à autorisation la mise en disponibilité pour des études présentant un intérêt général. Elle ne peut excéder trois années, mais est renouvelable une fois.

Est également soumise à autorisation la disponibilité pour convenances personnelles. Celle-ci ne peut excéder cinq années. Elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, mais elle ne peut pas, en principe, être renouvelée immédiatement au terme de la première période de cinq ans.

Perte des droits à l'avancement ?

Le principe, on l'a vu, est très clair : le fonctionnaire en disponibilité perd ses droits à l'avancement (outre ses droits à la retraite, et bien sûr, son traitement).

Mais il existe plusieurs exceptions.

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement dans le cas de disponibilité pour élever un enfant, ou dans laquelle il exerce une activité professionnelle, et ce, pour une durée de cinq ans au maximum.

Toutefois, en ce qui concerne l'activité professionnelle, elle doit correspondre à une quotité de travail de 600 heures par an ; pour une activité indépendante, elle doit avoir procuré 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.

Cette condition de revenu n'est pas exigée pour la création ou la reprise d'une entreprise, les débuts d'activité pouvant en ce cas se révéler difficiles sur un plan financier.

Dans l'ensemble de ces situations permettant de conserver les droits à l'avancement, le fonctionnaire doit absolument transmettre les pièces justificatives à son autorité de gestion.

Le terme de la disponibilité

Il y a une règle à connaître absolument : le fonctionnaire doit faire connaître à son administration d'origine sa décision de réintégrer son corps/cadre d'emploi d'origine, selon les statuts, deux ou trois mois avant le terme de la disponibilité.

L'administration n'a aucune obligation de prendre l'initiative de solliciter le fonctionnaire.

Le Conseil d'Etat a ainsi jugé que l'administration n'avait pas à mettre en demeure le fonctionnaire avant le terme de sa disponibilité dans la mesure où ce dernier avait été informé de son obligation de solliciter la réintégration deux mois avant le terme de celle-ci lors de la décision accordant la disponibilité (Conseil d'Etat, 4 mai 1990, n° 78786).

En l'espèce, le fonctionnaire hospitalier avait été purement et simplement radié des cadres. Notons que les règles en la matière sont moins sévères dans les deux autres fonctions publiques ; mais l'obligation de solliciter sa réintégration demeure.

Dans le cas où le fonctionnaire a informé son administration de sa réintégration, celle-ci est de droit, au moins sur le principe.

Le Conseil d'Etat a ainsi jugé que le fonctionnaire a le droit d'être réintégré dans un délai raisonnable (Conseil d'Etat, Assemblée, 11 juillet 1975, n°95293).

Les statuts peuvent prévoir des modalités de réintégration [qui rappellent celles du détachement](#), sans les épouser totalement : réintégration dans l'emploi d'origine (disponibilité de six semaines pour motif d'adoption), en surnombre, à la première vacance, à l'une des trois premières vacances ou sur un simple principe de réaffectation.

Mon cabinet se tient à votre disposition et intervient sur toute la France

Me Sylvain Bouchon

Avocat au Barreau de Bordeaux

bouchonavocat@gmail.com