

LA DISPONIBILITÉ DU FONCTIONNAIRE HOSPITALIER

De quoi s'agit-il ?

La disponibilité est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire hospitalier peut être placé, les autres positions étant l'activité, le détachement et le congé parental (*voir les fiches qui leur sont consacrées*). C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination, **soit d'office**, notamment à l'expiration des congés maladie, **soit à la demande** de l'intéressé. Dans ce dernier cas, elle est soit accordée **de droit**, soit **sous réserve des nécessités de services**.

Qui est concerné ?

Tous les fonctionnaires hospitaliers.

Quel est le rôle de la commission administrative paritaire (CAP) ?

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration (*voir plus loin*), peut être licencié après avis de la CAP qui est saisie d'office.

Qu'est-ce-que la disponibilité prononcée d'office ?

Hormis celle prononcée, notamment, à l'expiration d'un détachement dans l'attente d'une réintégration (*voir la fiche « Le détachement du fonctionnaire hospitalier »*), la disponibilité d'office ne peut être prononcée qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire. (*Voir la fiche « Le reclassement du fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »*).

La disponibilité ne peut excéder 1 an et peut être renouvelée 2 fois (3 fois exceptionnellement) pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Quelles sont les différentes disponibilités prononcées à la demande du fonctionnaire ?

Il convient de distinguer celles accordées de droit de celles accordées sous réserve des nécessités de service.

Les disponibilités accordées de droit

- 1° Pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans.

À noter : le temps passé dans cette position est pris en compte dans la limite de 3 ans par enfant de moins de 8 ans, né ou adopté, pour la constitution du droit à pension de retraite.

- 2° Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.
- 3° Pour 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 de l'établissement qui emploie le fonctionnaire.

La mise en disponibilité, prononcée dans les 3 cas ci-dessus, ne peut excéder 3 ans, mais peut être renouvelée, si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

- 4° Pour effectuer un déplacement, sous réserve d'être titulaire d'un agrément, dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger, en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Dans ce cas, la mise en disponibilité ne peut excéder 6 semaines par agrément.
- 5° Pour l'exercice d'un mandat d'élu local et pour la durée de ce mandat.

Les disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service

- 1° Pour études ou recherches présentant un intérêt général : elle ne peut excéder 3 ans, mais est renouvelable 1 fois pour une durée égale.
- 2° Pour convenances personnelles : elle ne peut excéder 5 ans, mais est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

À noter : lorsqu'il demande une disponibilité pour convenances personnelles afin d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou toute activité libérale, le fonctionnaire qui a souscrit un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière pendant une durée minimale, doit justifier de 4 ans de services effectifs depuis sa titularisation dans le corps de la fonction publique hospitalière au titre duquel cet engagement a été souscrit. Cette condition est également applicable à la disponibilité qui suit.

- 3° Pour créer ou reprendre une entreprise : elle ne peut excéder 2 ans et n'est pas renouvelable.

À noter : la création ou la reprise d'une entreprise n'oblige pas nécessairement le fonctionnaire à se mettre en disponibilité. Il peut en effet, sous certaines conditions, cumuler les activités à ce titre, tout en restant en position d'activité. (*Voir la fiche « L'interdiction de cumuls d'activités »*).

- 4° Pour exercer une activité dans un organisme international : elle ne peut excéder 5 ans.

Quelles sont les conditions de la réintégration ?

En dehors de la disponibilité pour déplacement en vue d'une adoption, ou pour l'exercice d'un mandat d'élu local, à l'issue desquelles le fonctionnaire est directement réintégré et réaffecté dans son emploi antérieur, 2 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire doit solliciter, soit le renouvellement de la disponibilité, soit sa réintégration. La réintégration est de droit. Faute d'une telle demande, l'intéressé est rayé des cadres, à la date d'expiration de la période de disponibilité. Dans un arrêt du 18 juin 2010, n° 334906, le Conseil d'État précise bien, s'agissant de la demande du fonctionnaire, que ce dernier, mis en disponibilité sur sa demande, qui n'a pas sollicité le renouvellement de sa mise en disponibilité 2 mois au moins avant l'expiration de la période en cours, est rayé des cadres par licenciement, **à moins qu'il n'ait, dans le même délai, demandé sa réintégration**. Il en résulte que la réintégration d'un fonctionnaire placé en disponibilité est **subordonnée à une demande de sa part**.

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en disponibilité jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que 3 postes lui aient été proposés.

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 (*voir la fiche « Le reclassement du fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »*), soit mis en disponibilité d'office, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

La réintégration est de droit à la première vacance **lorsque la disponibilité n'a pas excédé 3 ans**. Le fonctionnaire qui refuse l'emploi proposé est maintenu en disponibilité.

Dans un arrêt n° 332091 du 12 mars 2012, le Conseil d'État a précisé, en termes de délai, que si le fonctionnaire hospitalier **en disponibilité depuis plus de 3 ans** ne bénéficie pas du droit à la réintégration dès la première vacance, il a toutefois droit à ce que des mesures soient prises **dans un délai raisonnable**, courant du jour à compter duquel il a demandé sa réintégration, pour que 3 postes lui soient proposés. À l'expiration de ce délai, le fonctionnaire a droit à ce que les emplois vacants correspondant à son grade lui soient proposés **eu égard à l'importance de l'établissement et à la nature des fonctions pouvant être exercées par l'intéressé**.

À noter : dans le cas d'une disponibilité pour l'exercice d'un mandat d'élu local, à l'expiration de son mandat, et même en cas de démission, le fonctionnaire est réintégré et réaffecté dans son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle le fonctionnaire a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi. Dans un arrêt n°401731 du 20 février 2018, le Conseil d'État rappelle en effet que ces règles, issues des articles [L3142-84](#) et [L3142-87](#) du Code du travail, sont applicables aussi aux fonctionnaires.

Quel est l'impact de la disponibilité sur la carrière ?

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Dans les conditions fixées par les statuts particuliers de chaque corps, les activités professionnelles exercées durant la période de disponibilité peuvent être prises en compte pour une promotion de grade dont l'accès est subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions. Les activités professionnelles prises en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées.

À noter : l'activité professionnelle s'entend comme toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel. Pour une activité salariée, elle doit correspondre à une quotité de travail minimale 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 4 trimestres d'assurance vieillesse. Pour la création ou la reprise d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée.

La conservation des droits à avancement est subordonnée à la transmission, par le fonctionnaire, à son autorité de gestion, des pièces justifiant l'exercice de l'activité professionnelle, dont la liste est fixée par les articles 1 à 4 de [l'arrêté du 13 juin 2019 fixant 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 hospitalière, n° NOR : CPAF1914190A](#). Les droits à l'avancement conservés bénéficient au fonctionnaire lors de sa réintégration dans son corps d'origine.

Enfin, il convient de noter que la non-réintégration, à l'issue d'une période de disponibilité, a pour effets la cessation définitive des fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L511-1](#), [L514-1](#) à [L514-5](#), [L514-8](#), [L515-9](#), [L550-1](#) et [R263-12](#) ;

Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition : [articles 28](#), [29](#), [30](#), [31](#), [31-1](#), [32](#), [33](#), [34](#), [36](#), [36-1](#), [36-2](#), [36-3](#), [37](#) et [38-1](#) ;

Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : [article 11](#) ;

Code du travail : [articles L3142-84](#) et [L3142-87](#) ;

Arrêté du 13 juin 2019 fixant 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 hospitalière NOR : CPAF1914190A : articles [1](#) à [4](#).