

Note d'INFORMATIONS du 20 mars 2009

## La disponibilité

### Références :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux

La disponibilité est l'une des positions statutaires, énumérées à l'article 55 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans lesquelles peut être placé le fonctionnaire territorial ; dans cette position, l'agent est placé hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité permet à un agent de se consacrer à sa famille, de continuer à se soigner, d'exercer d'autres activités ou d'attendre de retrouver un poste sans pour autant perdre la qualité de fonctionnaire et les avantages qui y sont attachés.

Elle ne peut en aucun cas être une sanction disciplinaire, ce n'est en effet pas une sanction prévue par le statut.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet.

Cependant, les stagiaires et les agents non titulaires peuvent bénéficier de congés non rémunérés dont les régimes sont semblables à différents types de disponibilité.

## I/ LES CAS DE DISPONIBILITE

### A) Les disponibilités de droit

La disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande, dans les cas suivants :

◆ pour raisons familiales, pour une durée maximale de 3 ans

- 1) pour donner des soins au conjoint, au partenaire d'un PACS, à un enfant ou à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;

Cette disponibilité peut être renouvelée à 2 reprises, si les conditions sont toujours remplies.

- 2) pour élever un enfant de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire d'un PACS ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers.

Cette disponibilité peut être renouvelée sans limitation, tant que les conditions sont remplies.

- 3) pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS, lorsque celui-ci est contraint, pour des motifs professionnels, d'établir sa résidence habituelle à distance du lieu d'exercice des fonctions ;

Cette disponibilité peut être renouvelée sans limitation, tant que les conditions sont remplies. Les agents en situation de concubinage ne peuvent bénéficier de cette disponibilité.

- ◆ pour exercer un mandat d'élu local, pendant la durée de ce mandat

Cette disponibilité étant réservée aux titulaires d'un mandat électoral, elle ne peut pas être accordée avant l'élection.

- ◆ pour se rendre dans un département d'outre-mer, dans une collectivité d'outre-mer, dans les terres australes et antarctiques françaises ou à l'étranger pour adopter un enfant, à condition de détenir l'agrément exigé.

L'autorité territoriale peut, dans tous les cas, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués.

## **B) Les disponibilités discrétionnaires sous réserve de nécessités de service**

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, pour les motifs suivants :

- ◆ études ou recherches présentant un intérêt général, pour une durée maximale de 3 années, renouvelable une fois pour une durée égale ;

Cette disponibilité est notamment applicable au fonctionnaire qui souhaite suivre une action relevant de la formation personnelle, dont le bénéfice est accordé sous réserve des nécessités du service.

- ◆ pour convenances personnelles, pour une durée maximale de 3 années renouvelable, dans la limite d'un total de dix années sur l'ensemble de la carrière ;

Cette disponibilité peut aussi être demandée par les candidats à une fonction publique élective.

- ◆ pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail, pour une durée maximale de deux années.

Le fonctionnaire sollicitant une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise doit respecter la procédure prévue par le décret n°2007-611 du 26 avril 2007. En effet, son projet pourrait être empêché au regard de l'interdiction d'exercice de certaines activités privées.

La disponibilité accordée pour créer ou reprendre une entreprise et la disponibilité pour convenances personnelles peuvent être accordées successivement.

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués.

### **C) Les disponibilités d'office**

Elle peut être prononcée dans les cas suivants :

- ◆ à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, lorsque l'agent ne peut être reclassé ;
- ◆ lorsque l'agent demande à interrompre avant son terme une période de détachement ou de position hors cadres pour réintégrer son administration d'origine, si cette réintégration n'est pas immédiatement possible ;
- ◆ lorsque l'agent, à la fin d'une période de détachement, de mise hors cadres ou de congé parental, ou remis à disposition de son administration d'origine au cours d'une de ces périodes, a refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public correspondant à son grade.

## **III/ LES FORMALITES PREALABLES A LA DISPONIBILITE**

### **A) La consultation de la commission administrative paritaire**

La commission administrative paritaire doit être consultée par l'autorité territoriale quant à l'octroi d'une disponibilité sur demande sous nécessités de service.

Son avis n'est pas requis pour les disponibilités de droit et la disponibilité d'office pour raisons de santé.

L'avis ne lie pas la collectivité mais il doit être sollicité sous peine de vicier la procédure.

Si la décision de l'autorité territoriale est contraire à l'avis émis par la commission administrative paritaire, l'autorité territoriale doit informer la commission de ses motifs dans un délai d'un mois.

### **B) La consultation de la commission de déontologie**

La commission de déontologie est chargée d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé ou toute activité libérale, avec les fonctions effectivement exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent placé ou devant être placé en disponibilité.

L'agent qui se propose d'exercer une activité privée à l'exception de la production des oeuvres de l'esprit doit en informer par écrit l'autorité territoriale au moins un mois avant sa mise en disponibilité.

La saisine de la commission de déontologie a un caractère obligatoire ou facultatif selon la nature des fonctions que l'agent occupe dans sa collectivité.

La saisine est obligatoire pour les agents chargés soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément au droit privé.

La saisine est facultative pour tous les autres agents.

### **C) La décision de mise en disponibilité**

La collectivité prend la décision de mise en disponibilité après avoir recueilli les avis de la CAP et/ou de la commission de déontologie si nécessaire.

Lorsqu'il s'agit d'un agent à temps non complet employé par plusieurs collectivités, la décision est prise conjointement.

L'arrêté plaçant l'agent dans cette position doit préciser la date de mise en disponibilité, la durée de la disponibilité et le délai dans lequel l'agent doit demander le renouvellement de la disponibilité ou sa réintégration. Il doit être notifié à l'intéressé.

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

La disponibilité peut être refusée pour des motifs liés à l'intérêt du service sauf lorsqu'elle est accordée de plein droit. Dans ce cas, la décision de refus doit être motivée.

## **III/ LES FORMALITES A OBSERVER AU TERME DE LA DISPONIBILITE**

### **Le renouvellement**

Sauf si la disponibilité n'excède pas trois mois, l'agent doit envoyer une demande de renouvellement trois mois avant la fin prévue de sa disponibilité. Il doit préciser à nouveau la durée souhaitée.

La décision de renouvellement intervient après une procédure identique à celle précédant la décision initiale et elle prendra les mêmes formes que la décision initiale.

L'avis de la commission administrative paritaire doit être à nouveau recueilli s'il était exigé préalablement à la décision initiale.

Il est possible en cas de disponibilité renouvelable pour l'autorité territoriale de prévoir que l'absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l'agent doit en être informé.

La commission de déontologie est saisie si l'agent se propose de changer d'activité pendant un délai de trois ans à compter de sa mise en disponibilité. L'agent doit informer sa collectivité de son intention de changer d'activité privée par écrit au moins un mois avant ce changement.

En revanche, il n'y a pas lieu de saisir la commission de déontologie dans le cas où l'agent demande le renouvellement de sa disponibilité sans changer d'activité ou d'employeur.

La décision de renouvellement prendra les mêmes formes que la décision initiale.

L'administration peut refuser le renouvellement des disponibilités accordées sous réserve des nécessités de service. Le refus sera alors motivé.

Si l'agent demande à bénéficier d'un autre type de disponibilité, c'est possible. Dans ce cas il doit remplir toutes les conditions requises pour bénéficier de cette nouvelle disponibilité et l'autorité territoriale ne doit pas y être opposée.

## **La réintégration**

L'agent doit envoyer sa demande de réintégration trois mois avant la fin de sa disponibilité à moins que sa disponibilité n'excède pas trois mois.

Si l'agent ne respecte pas ce délai, l'administration ne peut lui refuser sa réintégration pour ce seul motif.

La commission administrative paritaire doit être saisie pour avis préalable avant de statuer à propos d'une demande de réintégration.

### **A) Les disponibilités de droit**

#### **a) Conditions préalables**

Dans tous les cas, si la disponibilité accordée sur demande du fonctionnaire a duré plus de 3 mois, l'agent doit demander à son administration d'origine, au moins trois mois avant la fin de la période de disponibilité, soit la réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, soit le renouvellement de sa disponibilité.

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

- maintenir l'agent en disponibilité de fait, puisqu'elle est tenue de placer l'agent dans une position statutaire régulière ;
- engager une procédure de radiation des cadres.

Dans ce cas, la procédure pour l'abandon de poste doit être suivie, 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.

Pour pouvoir être réintégré à l'issue de la disponibilité, le fonctionnaire doit être reconnu apte à l'exercice des fonctions correspondant à son grade par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent :

- si le comité médical juge que l'agent est inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, sans être inapte à toute fonction, l'autorité territoriale doit étudier la possibilité d'aménager le poste de travail de l'agent. Si cet aménagement est impossible, le comité médical peut proposer un reclassement de l'agent dans un autre emploi ;
- si l'agent ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, il est soit reclassé, soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé, soit radié des cadres si l'inaptitude est définitive.

## **b) Modalités**

### **◆ Réintégration à la fin d'une disponibilité de droit pour raisons familiales**

- Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration avant la fin de sa disponibilité est maintenu dans cette position jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

- L'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 renvoie aux modalités de réintégration fixées au 3 premiers alinéas de l'art. 67 de la même loi, relatif à la réintégration après détachement :

1- si la disponibilité était de courte durée (c'est-à-dire 6 mois au maximum, par analogie avec les règles relatives au détachement), il est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ;

2- si la disponibilité était de longue durée (c'est-à-dire plus de 6 mois) :

#### 1<sup>er</sup> cas : en cas d'emploi vacant

Le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. La réintégration ne peut être refusée au motif que les qualifications et l'expérience du fonctionnaire sont insuffisantes, dès lors que le poste correspond au grade de l'agent.

Par contre lorsque le fonctionnaire refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

#### 2<sup>ème</sup> cas : si aucun emploi n'est vacant

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine ; pendant cette période, il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement d'origine. En parallèle, le CNFPT ou le centre de gestion étudie les possibilités de reclassement, ainsi que de détachement, sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité ou de l'établissement (dans le respect des règles fixées par les statuts particuliers).

Si la réintégration n'est toujours pas intervenue au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion.

### **◆ Réintégration à la fin d'une disponibilité de droit pour adoption hors métropole**

- si le fonctionnaire interrompt cette disponibilité avant son terme, il a le droit de reprendre ses fonctions avant la date initialement prévue : il doit donc être réintégré dans son emploi, lequel n'est pas devenu vacant.

- lorsque la disponibilité prend fin à la date prévue, les textes applicables ne fixent pas de règles particulières, sauf si l'on considère cette disponibilité comme une " disponibilité pour raisons familiales ", auquel cas les règles prévues pour ce type de disponibilité s'appliquent.

Cependant, les dispositions applicables dans ce cas aux fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires hospitaliers prévoient, en vertu de leurs décrets respectifs relatifs aux positions, que le fonctionnaire est réintégré et réaffecté de plein droit dans son emploi antérieur ; par conséquent, ce droit semble également applicable aux fonctionnaires territoriaux.

#### ◆ Réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit pour exercer un mandat électif local

Les conditions de réintégration sont identiques à celles prévues après une disponibilité "discrétionnaire". En l'occurrence, si la période n'a pas excédé trois ans, un des trois premiers emplois vacants dans la collectivité d'origine doit être proposé au fonctionnaire. Si la disponibilité a eu une durée supérieure, les textes ne fixent pas de règles particulières, mais le juge administratif a établi l'existence d'un droit à la réintégration, qui doit être mis en oeuvre " dans un délai raisonnable ", en fonction des vacances d'emploi qui peuvent survenir.

Les conditions plus favorables de réintégration après une disponibilité de droit pour raisons familiales ne sont pas applicables à la disponibilité de droit pour mandat électif local.

### **B) Les disponibilités discrétionnaires sous réserve de nécessités de service**

#### **a) Conditions préalables**

Ces conditions sont identiques à celles prévues pour la réintégration à l'issue d'une disponibilité de droit.

#### **b) Modalités**

- Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire qui a sollicité sa réintégration avant la fin de sa disponibilité est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé.

- A la fin de la disponibilité, les règles sont différentes selon que la période de disponibilité a dépassé trois années ou non. Pour apprécier cette durée, la date de fin à prendre en compte est celle à laquelle le fonctionnaire demande à être réintégré, et non celle de dépôt de la demande de réintégration.

#### 1er cas : réintégration après une période n'excédant pas 3 années

Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. Cela signifie que la réintégration, si elle n'est pas intervenue à l'une des deux premières vacances d'emploi, se fait de plein droit à la troisième vacance.

Pour apprécier s'il existe un emploi vacant, il faut se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité. Par ailleurs, si l'autorité territoriale n'est pas tenue de réintégrer l'agent dès la première ou la deuxième vacance, tout refus doit être justifié par un motif tiré de l'intérêt du service.

Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité, car il doit être placé dans une position statutaire régulière. L'autorité territoriale est toutefois tenue de respecter les règles générales dégagées par la jurisprudence, et notamment le droit à réintégration dans un délai raisonnable.

#### 2ème cas : réintégration après une période de plus de 3 années

Aucune disposition expresse n'encadre la réintégration dans cette hypothèse ; si l'agent ne peut être immédiatement réintégré, il est maintenu en disponibilité ; l'autorité territoriale est toutefois tenue de respecter un certain nombre de règles dégagées par la jurisprudence.

Concernant le fonctionnaire qui, arrivé au terme de la durée maximale d'une disponibilité, sollicite sa réintégration dans les règles mais ne peut être immédiatement réintégré faute d'emploi vacant, le juge administratif a estimé que la collectivité ne pouvait radier l'agent des cadres, mais devait le maintenir en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. La réintégration se fait alors selon les règles exposées ci-dessus.

Le fonctionnaire qui ne peut obtenir sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, faute d'emploi vacant, et qui est donc maintenu dans la même position contre son gré, doit être regardé comme involontairement privé d'emploi.

Le fonctionnaire placé, de droit ou sur décision discrétionnaire, en disponibilité dans sa collectivité et recruté en tant qu'agent non titulaire par une autre collectivité peut, en cas de privation involontaire de l'emploi occupé en qualité d'agent non titulaire, prétendre au bénéfice d'allocations chômage, sous réserve de ne pouvoir être réintégré dans sa collectivité d'origine.

Par contre, le fonctionnaire qui interrompt de sa propre initiative le détachement avant son terme et qui ne peut être immédiatement réintégré, bien qu'il soit alors placé en disponibilité et privé de rémunération, ne peut pas prétendre au bénéfice d'allocations chômage, compte tenu de la privation volontaire de son emploi de détachement.

- Cas particulier de la réintégration des candidats à une fonction publique élective

Les candidats à une fonction publique élective qui ont obtenu pour ce motif une disponibilité pour convenances personnelles sont automatiquement réintégré au terme de la période.

- Conséquences de trois refus de postes

Si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP, sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois :

- catégorie C : département de l'emploi précédent ou limitrophe
- catégories B et C des DOM : département de l'emploi précédent
- catégorie B hors DOM et catégorie A : pas de limitation géographique.

## **C) les disponibilités d'office**

### **1) Disponibilité pour inaptitude physique**

◆ à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, lorsque l'agent ne peut être reclassé

#### **a) Conditions préalables**

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

Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction à l'expiration de ses droits à disponibilité, il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Si le comité médical estime que l'agent est inapte physiquement, de façon temporaire ou permanente, à l'exercice de ses fonctions, sans être inapte à toute fonction, il peut proposer l'adaptation du poste de travail. Lorsque le poste de travail ne peut pas être adapté, le comité médical peut proposer un reclassement dans un autre emploi.

#### **b) Modalités**

- Conditions de réintégration de l'agent reconnu apte après une disponibilité de 6 mois au maximum

L'agent est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

- Conditions de réintégration de l'agent reconnu apte après une disponibilité de plus de 6 mois

1<sup>er</sup> cas : en cas d'emploi vacant

Le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade et relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office, et il ne peut être nommé que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.

2<sup>ème</sup> cas : si aucun emploi n'est vacant

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine ; pendant cette période, il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement d'origine. En parallèle, le CNFPT ou le centre de gestion étudie les possibilités de reclassement et de détachement sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité ou de l'établissement.

Si la réintégration n'est toujours pas intervenue au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion.

Si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la CAP, sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois.

## **2) Disponibilité d'office en attente de réintégration**

♦ lorsque l'agent demande à interrompre avant son terme une période de détachement ou de position hors cadres pour réintégrer son administration d'origine, si cette réintégration n'est pas immédiatement possible ;

### **a) Conditions préalables**

Le fonctionnaire peut demander sa réintégration avant la fin prévue de son détachement ou de sa mise hors cadres.

Dans ce cas, si l'agent ne peut être immédiatement réintégré faute d'emploi vacant, il est placé en disponibilité, au plus tard jusqu'à la date de fin du détachement ou de mise hors cadres initialement prévue.

### **b) Modalités**

- Si la réintégration n'est toujours pas intervenue au terme initialement prévu du détachement, l'agent est réintégré selon les règles prévues pour la fin normale d'un détachement (de plus de six mois, seule hypothèse dans laquelle l'emploi précédemment occupé devient vacant) : l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine .

- Si la réintégration n'est toujours pas intervenue au terme initialement prévu de la mise hors cadres, l'agent est réintégré dans les mêmes conditions qu'à la fin normale d'une période hors cadres, c'est-à-dire qu'il est réintégré dans son cadre d'emplois, et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement d'origine.

Dans les deux cas, si aucun emploi n'est vacant, il est maintenu en surnombre dans sa collectivité pour une année au maximum, puis pris en charge le cas échéant.

◆ lorsque l'agent, à la fin d'une période de détachement, de mise hors cadres ou de congé parental ou remis à disposition de son administration d'origine au cours d'une de ces périodes, a refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public correspondant à son grade ;

- Refus d'un emploi proposé pour la réintégration, à l'expiration ou en cours de détachement, à l'expiration ou en cours de période hors cadres

L'agent est placé d'office en disponibilité par l'autorité territoriale pour une durée maximale de 3 ans, après consultation de la CAP, s'il refuse un emploi de sa collectivité ou établissement d'origine correspondant à son grade :

- lors d'une remise à disposition de son administration d'origine, lorsque la période de détachement ou hors cadres est interrompue ;
- après une période de détachement ou de mise hors cadres, en vue de sa réintégration.

L'agent qui a refusé un emploi proposé, à l'expiration d'une période de détachement ou d'une période hors cadres, en vue de sa réintégration, ne peut ensuite être nommé qu'en cas de création ou de vacance d'emploi.

Si, au cours de la période de disponibilité d'office, l'agent refuse 3 postes correspondant à son grade, il est soit admis à la retraite soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié. Toutefois, lorsque l'agent, au terme des 3 ans, n'a pas reçu, au total, 3 propositions d'emploi, la disponibilité est prolongée de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième offre.

- Refus d'un emploi proposé pour la réintégration, à l'expiration ou en cours de congé parental

Si l'agent refuse un emploi proposé correspondant à son grade, au terme d'un congé parental ou en cas de remise à disposition de l'administration d'origine en cours de congé parental, il est placé d'office en position de disponibilité jusqu'à sa réintégration, après consultation de la CAP, pour une durée maximale de 3 ans.

Si, au cours de cette période de disponibilité d'office, l'agent refuse 3 postes correspondant à son grade, il est soit admis à la retraite soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié. Toutefois, lorsque l'agent, au terme des 3 ans, n'a pas reçu, au total, 3 propositions d'emploi, la disponibilité est prolongée de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième offre.

Il faut noter que l'agent, à l'expiration ou en cas d'interruption pour motif grave d'un congé parental, bénéficie d'un droit à réintégration et a la possibilité de choisir les modalités de sa réintégration.

De plus, lorsque la collectivité ou l'établissement d'origine est affilié à un centre de gestion, le centre peut rechercher un emploi de reclassement correspondant aux souhaits de réintégration de l'agent.

La jurisprudence consacre dans tous les cas l'existence d'un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité. De plus, la réintégration doit être effectuée "dans un délai raisonnable", qui s'apprécie, et qui donc peut varier, en fonction du nombre des vacances d'emploi qui existent ou se produisent dans la collectivité territoriale concernée. Le juge a posé ce principe aussi bien pour la disponibilité qui n'a pas dépassé 3 années que pour la disponibilité d'une durée supérieure à 3 années.

Si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue de saisir le CNFPT (catégorie A) ou le centre de gestion (catégorie B ou C) afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.

Le juge administratif contrôle la réalité de l'absence d'emploi vacant éventuellement invoquée par l'administration pour refuser la réintégration.

La réintégration peut être effectuée dans tout emploi correspondant au grade ; aucune condition de spécialisation des emplois ne peut notamment constituer un motif de refus de réintégration. De même, l'occupation d'un poste par un agent non titulaire ne peut pas justifier un refus de réintégration, puisque l'emploi en question est alors vacant, pas plus que la nomination irrégulière d'un autre fonctionnaire.

Toutefois, la collectivité n'est nullement obligée de procéder à la réintégration dans l'emploi précédent, ni dans un emploi de même nature. Elle n'est pas non plus tenue d'étudier la possibilité de réintégration dans un grade différent, même sur un emploi comportant des fonctions voisines.

Sont prises en compte, dans le cadre de la réintégration, toutes les vacances intervenues à partir de la date de fin de la disponibilité accordée, même lorsque l'agent a déposé une demande de réintégration avant le terme de cette période.

La réintégration peut se faire dans une autre collectivité, par voie de mutation, dans les conditions prévues par l'article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.