



# La disponibilité pour convenances personnelles

Mise à jour avril 2022

## RÉFÉRENCES

- [Code général de la fonction publique \(Articles L514-1 à L514-8\) ;](#)
- [Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;](#)
- [Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.](#)

## ➤ Définition de la disponibilité pour convenances personnelles

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

[Article L514-1 du Code général de la fonction publique](#)

Il existe différentes catégories de disponibilités :

- La disponibilité d'office (pour raison de santé, l'exercice d'un mandat électoral, dans l'attente d'une réintégration ...) ;
- La disponibilité sur demande.

La disponibilité sur demande est composée elle-même de 2 catégories :

- ▶ **celle qui est accordée de droit** et pour laquelle l'autorité territoriale ne peut refuser son accord (élever un enfant âgé de moins de 12 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un 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, suivre son conjoint ou son partenaire pacsé).
- ▶ **celle qui peut être accordée sous réserve des nécessités de service** (études ou recherches ; convenances personnelles ; création ou reprise d'une entreprise),

La disponibilité pour convenances personnelles est donc une forme de disponibilité discrétionnaire qui implique que l'autorité territoriale dispose d'une liberté d'appréciation. Elle répond à une procédure bien définie.

## Les conditions d'octroi

### Les bénéficiaires

- **Les fonctionnaires.**
- **Les stagiaires peuvent pour obtenir pour convenances personnelles, sous réserve des nécessités du service, un congé sans traitement** d'une durée maximale de trois mois. Toutefois, il ne s'agit pas d'une disponibilité.

*[Article 14 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)*

- **Les agents contractuels ne peuvent être placés en disponibilité.**  
Cependant, les agents recrutés sous contrat (CDD ou CDI) sur un emploi permanent ont la possibilité de demander un congé sans rémunération lorsqu'ils sont admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans un emploi public.

*[Article 35-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)*

### Le placement de l'agent en disponibilité



Le [décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#) a réformé le dispositif de disponibilité pour convenances personnelles :

- La disponibilité pour convenances personnelles peut désormais être prononcée pour 5 ans maximum et non plus 3 ans, toujours dans la limite de 10 ans. La réforme introduit également l'obligation d'accomplir une durée minimale de 18 mois de services effectifs continus afin de pouvoir renouveler sa disponibilité.
- Les dispositions de cette nouvelle réglementation concernent les demandes de disponibilité et de renouvellement présentées à compter du 29 mars 2019.
- Les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique. Cette obligation ne vaudra que pour ses demandes ultérieures.

L'agent doit formuler par écrit une demande à son employeur.

**La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale à la demande de l'intéressé.** Celle-ci se concrétise par un **arrêté** notifié à l'agent.

*[Article 18 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#)*

**La durée de la disponibilité ne peut excéder 5 années.**

Elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

*[Article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#)*

La CAP n'est plus saisie des demandes de disponibilité pour convenances personnelles, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'employeur peut exiger de son agent le respect d'un délai de préavis pouvant aller jusqu'à 3 mois avant de partir en disponibilité.

L'absence de réponse de votre administration à votre demande de mise en disponibilité pendant les 2 mois suivant la date de réception de votre demande vaut acceptation.

- **La collectivité peut refuser** d'octroyer cette disponibilité à son agent : la décision doit être motivée. Le refus ne peut être motivé que par des nécessités de service ou un avis rendu par la Haute Autorité de Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Cette décision individuelle défavorable peut faire l'objet d'une contestation par l'agent auprès de la Commission Administrative Paritaire (CAP) compétente.

[Article L511-3 du code général de la fonction publique](#)

## Les effets sur la carrière de l'agent

- ▶ **L'agent ne perçoit aucune rémunération.** Toutefois, il peut disposer d'une autre source de revenus en exerçant une autre activité professionnelle, en tant que salarié (l'agent doit informer son administration d'origine) ou agent public (l'agent peut être recruté en tant que contractuel dans une autre administration).
- ▶ **L'agent cesse de bénéficier de ses droits à avancement d'échelon ou de grade.**

Par **dérogation**, un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle ou d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans son corps ou son cadre d'emplois. Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 fixe les conditions dans lesquelles droits à avancement d'échelon ou de grade sont conservés. Elles concernent les disponibilités et les demandes de renouvellement octroyées à compter du 7 septembre 2018.

[Article L514-2 du code général de la fonction publique](#)

- ▶ **L'agent ne peut plus bénéficier des congés** suivants :
  - Congés annuels et bonifiés
  - Congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
  - Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
  - Congés de maternité ou d'adoption
  - Congé pour naissance ou adoption
  - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
  - Congé de formation professionnelle
  - Congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle
  - Congé pour bilan de compétences
  - Congé de solidarité familiale
  - Congé de proche aidant
  - Congé pour formation syndicale
  - Congé parental
- ▶ Pendant cette période de disponibilité, l'agent ne génère pas de droits à la retraite. S'il exerce une autre activité, il générera des droits auprès du régime de retraite dont il dépendra.

- ▶ **Si l'agent tombe malade pendant sa période de disponibilité** : les personnes qui cessent de remplir les conditions d'activité requises pour l'affiliation à l'assurance maladie, maternité, invalidité, décès d'un régime dont elles relevaient jusqu'alors bénéficient du maintien de leur droit aux prestations en espèces pour ces risques pendant une durée de 12 mois. L'employeur devra donc assurer la prise en charge des frais de santé de son agent en cas de maladie.

[Articles L 161-8 et R 161-3 du code de la sécurité sociale](#)

## ➤ Le remplacement de l'agent en disponibilité

Selon la durée de la disponibilité octroyée à l'agent, les modalités de remplacement différeront :

- **Pour les disponibilités de courte durée (inférieure à 6 mois)** : un contrat de remplacement peut être envisagé pour pourvoir à l'absence de l'agent. Il ne sera pas nécessaire de procéder à une déclaration de vacance d'emploi.
- **Pour les disponibilités de longue durée (supérieure à 6 mois)** : La procédure de recrutement ne relève plus dans ce cas d'une démarche de remplacement momentané (il ne sera donc pas possible de réaliser un contrat de remplacement pour une disponibilité de longue durée). Il s'agira là de pourvoir un emploi vacant, qui implique une déclaration de vacance d'emploi assortie d'une publicité de l'offre.

## ➤ La fin de la disponibilité pour convenances personnelles

Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas 3 mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de **solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité.**

L'agent peut solliciter une réintégration anticipée au sein de son administration, sans aller au bout de la période de disponibilité qui lui a été accordée.

Lorsque l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, **la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent**, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Si l'agent est inapte à la reprise de ses fonctions, l'agent sera :

- soit reclassé
- soit mis en disponibilité d'office pour inaptitude physique
- soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié

[Article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#)

Si l'agent est apte à reprendre ses fonctions, il sera réintégré dans des conditions particulière selon la durée de la période de disponibilité dont il a bénéficié.

- ⇒ **Il sera réintégré de plein droit dans son précédent emploi s'il a bénéficié d'une disponibilité de droit de moins de 3 mois, sauf demande de renouvellement de sa part.**

## Lorsque la disponibilité pour convenances personnelles a duré moins de 3 ans

**Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée** au fonctionnaire qui souhaite réintégrer sa collectivité ou son établissement d'origine.

Dans cette situation, l'agent est en disponibilité dans l'attente d'une réintégration. Si aucune réglementation ne précise le délai dans lequel doit intervenir cette réintégration, le juge administratif dégage un principe selon lequel cette réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable – l'appréciation se fait au cas par cas.

Dans la mesure où il est considéré involontairement privé d'emploi, l'agent peut prétendre, s'il remplit les conditions, au versement des allocations de retour à l'emploi (ARE) à la charge de l'employeur. Le centre de Gestion ou le CNFPT peuvent être saisis par l'autorité territoriale pour qu'une proposition de poste soit formulée.

## Lorsque la disponibilité pour convenances personnelles a duré plus de 3 ans

Ce cas n'est pas prévu par la réglementation.

En conséquence, l'autorité territoriale n'est pas tenue de proposer à son agent une des trois premières vacances d'emploi comme précisé précédemment. La réintégration s'effectue toutefois dans un emploi correspondant au grade dans un délai raisonnable qui relève d'une interprétation prétorienne et dont les modalités s'apprécient au cas par cas.

Lorsque l'employeur ne peut réintégrer son agent, il est maintenu en disponibilité. De la même manière que pour une disponibilité inférieure à 3 ans, l'agent pourra prétendre sous conditions au versement des ARE. Ici aussi, l'employeur peut avoir recours au CDG pour envisager la réintégration sur un emploi correspondant à son grade.