

**Appui et conseil aux employeurs –
Expertise juridique**

Tél. : 03 88 10 34 64

Courriel conseil.expertise@cdg67.fr

La réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles

Principales références juridiques :

- Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 514-1 et suivants ;
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, et notamment son article 26.

Cette note a été actualisée afin de prendre en compte :

- **L'entrée en vigueur au 1^{er} mars 2022 du code général de la fonction publique (CGFP)** qui rassemble, en droit constant, les quatre lois statutaires, à savoir pour la fonction publique territoriale, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- L'entrée en vigueur du *décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale* **modifiant les conditions d'aptitude** dans la fonction publique en application de l'*ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique*.

La disponibilité pour convenances personnelles fait partie de l'une des trois catégories de disponibilités, les deux autres étant les disponibilités de droit et la disponibilité d'office. La disponibilité pour convenances personnelles est **également qualifiée de discrétionnaire** car accordée sous réserve des nécessités de service suite à la demande du fonctionnaire.

L'objet de la présente note est de présenter les règles relatives aux modalités de réintégration du fonctionnaire au sein de son administration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles.

Plan :

- Les étapes préalables à la réintégration du fonctionnaire (I) ;
- Les modalités de réintégration (II) ;
- Les conditions d'ouverture du versement de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) (III).

I. Les étapes préalables à la réintégration

Ces étapes sont au nombre de 2.

A. La demande de réintégration du fonctionnaire

Le fonctionnaire dont la période de disponibilité arrive à son terme DOIT demander à son administration soit le renouvellement de la disponibilité, soit la réintégration dans son cadre d'emplois d'origine. Il doit présenter une **demande expresse**¹ en ce sens **3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité**, sauf si la disponibilité n'a pas excédé 3 mois².

Le fait que le fonctionnaire présente sa demande hors délai ne peut constituer un motif de refus de réintégration³. En revanche, une demande de réintégration tardive peut emporter des conséquences sur le versement des allocations d'assurance chômage en l'absence d'emploi vacant permettant la réintégration⁴.

Lorsque le fonctionnaire ne fait aucune demande de réintégration, l'autorité territoriale peut :

- maintenir l'agent en position de disponibilité car elle doit le placer dans une position statutaire régulière⁵ ; toutefois, ce maintien de fait ne peut revêtir qu'un caractère provisoire en attente de régularisation, notamment par l'envoi d'une LRAR à l'agent l'obligeant à se positionner sur sa situation ;
- engager une procédure de radiation des cadres.

Attention : la procédure de radiation des cadres doit respecter un certain formalisme. Non prévue par les dispositions relatives à la fonction publique territoriale, le juge administratif a cependant admis que l'administration pouvait mettre en œuvre une telle procédure dès lors qu'elle est assortie des garanties prévues en matière d'abandon de poste à savoir :

- adresser à l'agent une lettre de mise en demeure à l'agent (de préférence par LRAR pour des questions de preuve) ;

¹ On relèvera à ce sujet que les démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui convenir, ou l'expression par cet agent de simples souhaits de reprise des fonctions ne sont pas assimilées à une demande de réintégration (CE, 27 janvier 2017, n°392860).

² Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

³ CAA de Lyon, 17 mai 1999, n° 96LY00532

⁴ Voir point III de la note

⁵ CAA de Douai, 22 juin 2000, n°96DA03048

- l'inviter soit de reprendre le service dans un délai fixé par l'employeur, soit de faire une demande de renouvellement de sa disponibilité ;
- l'informer que, faute de déférer à cette invitation, il sera radié des cadres⁶.

B. La vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire

Précédemment, la réintégration du fonctionnaire placé en disponibilité était toujours subordonnée à la vérification de son aptitude physique à l'exercice des fonctions afférentes à son grade par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent⁷.

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique est venue transformer les conditions du contrôle de l'aptitude physique en restreignant le périmètre de ce contrôle à certaines fonctions dont les statuts particuliers prévoient des « *conditions de santé particulières* » telles qu'elles existent, par exemple, pour les sapeurs-pompiers⁸. Le rapport relatif à l'ordonnance explique que cette modification « *vise à mettre en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics* ».

Le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale est par conséquent venu modifier les dispositions de l'article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précité en application de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020.

En conséquence, il en résulte que, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis, en vertu de dispositions réglementaires spécifiques, à une évaluation préalable de l'aptitude physique de l'agent, aucune vérification n'est requise lors de la réintégration de cet agent à l'issue de la période de disponibilité.

Rappel :

Suite à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et à son décret d'application (décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions de commissions administratives paritaires), depuis le 1^{er} janvier 2020, la commission administrative paritaire (CAP) n'a plus à être consultée pour avis préalablement à la décision prise par l'administration sur la demande de réintégration du fonctionnaire. Elle peut néanmoins être consultée à la demande exclusive du fonctionnaire (article 31 du décret susvisé qui a été inséré dans le décret n°89-229 du

⁶ CAA de Paris, 23 mai 2001, n°98PA03417.

⁷ Article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

⁸ Prévues à l'article 4 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels et définies par l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours.

17avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à l'article 37-1.

II. Les modalités de réintégration

A. Cas du fonctionnaire inapte

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, soit à l'issue de sa disponibilité, soit avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, est :

- 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.

B. Cas du fonctionnaire apte

1) Le droit à réintégration

Le Conseil d'Etat a consacré :

- d'une part, un droit à réintégration à l'issue d'une disponibilité⁹ et
- d'autre part, un droit à réintégration « *dans un délai raisonnable* »¹⁰, qui s'apprécie « *en fonction des vacances d'emplois qui existent ou qui se produisent dans les effectifs du personnel de la collectivité territoriale* ». La méconnaissance du droit à réintégration dans un délai raisonnable peut conduire l'agent à engager la responsabilité de l'administration et à demander la réparation du préjudice en résultant.

La réintégration du fonctionnaire peut être effectuée **dans tout emploi correspondant au grade.**

L'administration n'est pas tenue de réintégrer l'agent dans l'emploi qu'il occupait avant sa disponibilité ni dans un emploi équivalent¹¹. 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.¹²

Toutefois, l'administration ne peut invoquer valablement les motifs suivants pour refuser la réintégration :

- L'occupation du poste par un agent contractuel, y compris lorsque ce dernier bénéficie d'un contrat à durée indéterminée¹³ ou encore lorsque l'agent contractuel est inscrit sur liste d'aptitude au grade correspondant à l'emploi après réussite à un concours¹⁴ ;

⁹ CE, 11 juillet 1975, n°95293

¹⁰ CE, 8 janvier 1997, n°143278

¹¹ CE, 25 mars 2002, n°195699

¹² CE, 14 juin 1991, n°70950

¹³ CE, 24 janvier 1990, n°67078

¹⁴ CAA de Bordeaux, 3 janvier 2017, n°15BX01745

- L'occupation du poste par un fonctionnaire nommé dans des conditions irrégulières ;¹⁵
- L'absence d'emploi correspondant au grade du fonctionnaire dans le service où il exerçait avant le placement en disponibilité sans se reporter au tableau d'ensemble des effectifs de la collectivité pour vérifier l'éventuelle vacance d'un emploi correspondant à son grade¹⁶.

En cas de recours par l'agent devant le tribunal administratif, le juge contrôlera la réalité de l'absence d'emploi vacant ¹⁷, sachant que la charge de la preuve repose sur l'administration¹⁸. Le juge peut, dans le cadre de ses pouvoirs généraux d'instruction, exiger de cette dernière la production des éléments permettant d'établir l'absence d'emploi vacant au sein de la collectivité ou de l'établissement public¹⁹.

Si la collectivité ou l'établissement public ne peut pas proposer au fonctionnaire un emploi correspondant à son grade pour sa réintégration, elle **est tenue** de saisir le CNFPT (catégorie « A+ ») ou le Centre De Gestion (catégorie A, B et C) afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade²⁰. Cette saisine a pour objet d'élargir les possibilités de réintégration, mais ne décharge pas l'employeur de ses obligations.

La réintégration peut se faire dans une autre collectivité par voie de mutation.

Enfin, lorsque le droit à réintégration ne peut être satisfait, faute d'emploi vacant, le fonctionnaire **doit être regardé comme étant involontairement privé d'emploi, sans avoir à s'inscrire comme demandeur d'emploi** (article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public). Il peut donc prétendre au versement de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE).

2) Les modalités de réintégration en cours de disponibilité (ou réintégration anticipée)

Le fonctionnaire peut demander à interrompre sa disponibilité avant l'arrivée du terme afin d'être réintégré dans son administration d'origine de manière anticipée.

Dans ce cas, si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Le juge considère que ce dernier bénéficie d'un droit à réintégration dans les mêmes conditions qu'au terme de la période de disponibilité²¹.

Enfin, le fait pour l'agent d'avoir sollicité une réintégration anticipée ne fait pas obstacle à ce qu'il puisse éventuellement bénéficier de l'ARE²².

¹⁵ CE, 11 octobre 1995, n°147454

¹⁶ CE, 25 octobre 2006, n°283174

¹⁷ CE, 22 novembre 1995, n°147545

¹⁸ CE, 26 novembre 2012, n°354108

¹⁹ CE, 26 novembre 2012, n°354108

²⁰ CE, 8 janvier 1997, n°142275

²¹ CAA de Bordeaux, 5 février 2009, n°07BX00268

²² CE, 14 octobre 2005, n°248705

3) Les modalités de réintégration à l'expiration de la disponibilité

S'agissant du cas d'un fonctionnaire arrivé au terme de la durée maximale d'une disponibilité, le juge administratif a eu l'occasion de préciser que dès lors que l'agent présente une demande de réintégration régulière, l'administration DOIT,

- soit, le réintégrer ;
- soit, en l'absence d'emploi vacant, le maintenir en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé²³ avec la possibilité pour l'agent de bénéficier d'éventuelles allocations d'assurance chômage.

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 A, B et C) afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.

Les modalités de réintégration diffèrent en fonction de la durée de la période de disponibilité. En effet, les règles sont différentes selon que la période de disponibilité a dépassé 3 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 (ou date de reprise des fonctions), et non celle du dépôt de la demande de réintégration²⁴.

a) 1^{er} cas : réintégration après une période n'excédant pas 3 années

Aux termes de l'article L. 514-7 du code général de la fonction publique, l'une des trois premières vacances d'emploi intervenant dans la collectivité ou dans l'établissement public doit être proposée au fonctionnaire.

Lorsque le fonctionnaire n'a pas été réintégré lors de l'une des deux premières vacances d'emploi, la réintégration est de droit lors de la troisième vacance²⁵. Toutefois, le refus de réintégration par l'administration lors des 2 premières vacances doit être justifié par l'intérêt du service²⁶, sachant que, par ailleurs, l'employeur doit aussi respecter le droit à l'intégration dans un délai raisonnable.

Cette obligation ne fait pas obstacle à celle énoncée ci-dessus relative à la saisine du CNFPT ou du CDG lorsque la collectivité ou l'établissement public ne peut pas proposer d'emploi vacant.

Dans l'attente de sa réintégration, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité, car il doit être placé dans une position statutaire régulière, avec le bénéfice éventuel du versement d'allocations assurance chômage.

b) 2^{ème} cas : réintégration après une période de plus de 3 années

Les modalités de réintégration à l'issue d'une période de disponibilité discrétionnaire de plus de 3 années ne sont précisées par aucune disposition statutaire.

²³ CAA de Nancy, 3 février 2005, n°00NC01243

²⁴ CE, 30 mars 1994, n°135808

²⁵ CE, 4 janvier 1985, n°50929

²⁶ CE, 25 octobre 2006, n°283174 ; CAA de Douai, 23 juin 2011, n°10DA01432

Le Conseil d'Etat considère que le fonctionnaire doit, dans ce cas, être intégré dans un délai raisonnable²⁷.

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 proposé²⁸. La réintégration se fait alors selon les règles exposées ci-dessus.

4) Le refus de l'agent

Aux termes de l'article L. 514-8 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire placé en disponibilité qui refuse successivement 3 offres d'emploi situées dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, peut être licencié, après avis de la CAP.

Pour rappel, le ressort territorial pour les cadres d'emplois de la catégorie C (hors DOM) est le département de l'emploi précédent ou limitrophe. Pour les catégories A et B (hors DOM), il n'y a pas de limitation géographique.

III. Les conditions d'ouverture du versement de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE)

La possibilité pour les fonctionnaires qui ne peuvent pas être réintégrés à l'issue d'une période de disponibilité de percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) a d'abord été ouverte par le juge administratif. Cette possibilité est désormais régie par un décret : le *décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public*.

En effet l'article 2 5° de ce décret dispose :

« Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

(...)

« 5° Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer. Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.

(...)

Les agents publics mentionnés au 5° sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi prévue à l'article L. 5421-3 du code du travail tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant. »

²⁷ CE, 17 novembre 1999, n°188818

²⁸ CAA de Nancy, 3 février 2005, n°00NC01243

Le décret reprend donc le principe selon lequel, en l'absence de réintégration, faute d'emploi vacant, le fonctionnaire est considéré comme involontairement privé d'emploi et à la recherche d'un emploi **sans avoir à s'inscrire comme demandeur d'emploi** au sens de la réglementation de l'assurance chômage.

Toutefois, là encore le décret reprend fidèlement la jurisprudence, le fonctionnaire **DOIT** avoir formulé au préalable une demande de réintégration dans le délai réglementaire (3 mois avant la fin du terme de la disponibilité pour une disponibilité supérieure à 3 mois). A défaut, il ne pourra être considéré comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de sa période de disponibilité mais seulement à l'issue d'un délai de 3 mois suivant sa demande de réintégration.

De même, si l'agent refuse 1 emploi, répondant aux conditions fixées par les textes (emploi correspondant au grade et au ressort territorial), il ne peut plus être considéré comme involontairement privé d'emploi²⁹. En effet, le fonctionnaire ne peut bénéficier du versement de l'ARE que si son maintien en disponibilité résulte de motifs indépendants de sa volonté.

Attention : s'agissant d'un fonctionnaire, le versement de l'ARE est entièrement à la charge de l'employeur public, ce dernier étant obligatoirement en situation d'auto-assurance.

²⁹ CE, 24 février 2016, n°380116