

# Remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité

Comment remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité ?

Les modalités de remplacement diffèrent selon le type de disponibilité accordée au fonctionnaire : disponibilité dite discrétionnaire (par exemple la disponibilité pour convenances personnelles) d'une part, et disponibilité de droit (disponibilité pour suivi de conjoint notamment) ou d'office d'autre part.

## Sommaire

1. DISPONIBILITÉ DISCRÉTIONNAIRE .....	2
2. DISPONIBILITÉ DE DROIT OU D'OFFICE .....	3
2.1. Dans l'hypothèse d'une disponibilité de droit ou d'office de 6 mois maximum.....	3
2.2. Dans l'hypothèse d'une disponibilité de droit ou d'office de plus de 6 mois .....	4

## 1. DISPONIBILITÉ DISCRÉTIONNAIRE

Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général ; disponibilité pour convenances personnelles ; disponibilité pour création ou reprise d'une entreprise

**L'emploi occupé par le fonctionnaire est considéré comme immédiatement vacant, quelle que soit la durée de la disponibilité.**

### À NOTER

La durée de la disponibilité discrétionnaire n'entre donc pas en compte dans l'appréciation de la vacance d'emploi. **L'emploi devient vacant au 1<sup>er</sup> jour du placement en disponibilité.** Exemple : fonctionnaire placé en disponibilité au 1<sup>er</sup> décembre 2024 = son emploi est vacant au 1<sup>er</sup> décembre 2024.

En effet, le fonctionnaire placé en disponibilité discrétionnaire ne dispose pas d'un droit à réintégrer son précédent emploi à l'issue de la période de disponibilité, et ce, quelle qu'en soit sa durée.

Il convient donc de publier la vacance d'emploi sur l'espace numérique commun (Choisir le Service Public) afin de pourvoir ce poste par un fonctionnaire dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

A titre dérogatoire, le recrutement d'un contractuel ne peut être envisagé que sur le fondement :

- De l'article L.332-14 du CGFP, pour pallier temporairement à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Dans ce cas, le contrat est conclu pour une durée déterminée maximale d'un an, renouvelable une fois.

Cette possibilité concerne les emplois relevant des catégories hiérarchiques A, B et C, à l'**exception des grades accessibles sans concours**. En effet, dans ce cas, la collectivité peut directement nommer un agent en qualité de fonctionnaire stagiaire. Une exception pourrait s'appliquer pour les candidats de nationalité étrangère, qui ne peuvent pas prétendre à une nomination en tant que fonctionnaire.

- Ou de l'article L.332-8 du CGFP, pour occuper à titre permanent un emploi permanent.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.

Le recrutement d'un contractuel sur ce motif doit s'inscrire dans l'un des cas limitativement énumérés :

### À NOTER

Il n'est pas possible de recruter un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 1<sup>°</sup> au motif qu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

En effet, un fonctionnaire, titulaire d'un grade, occupait déjà l'emploi en question.

- **Article L.332-8 2<sup>°</sup>** : Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et **sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté** ;

⇒ Il concerne les emplois relevant des catégories hiérarchiques A, B et C, à l'**exception des grades accessibles sans concours**. En effet, dans ce cas, la collectivité peut directement nommer un agent en qualité de fonctionnaire stagiaire. Une exception pourrait s'appliquer pour les candidats de nationalité étrangère, qui ne peuvent pas prétendre à une nomination en tant que fonctionnaire.

- **Article L.332-8 3°** : Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;
- **Article L.332-8 4°** : Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ; Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- **Article L.332-8 5°** : Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;  
Ce motif s'applique quelle que soit la taille de la collectivité.
- **Article L.332-8 6°** : Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- **Article L.332-8 7°** : Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

#### À NOTER

**Il n'est donc pas possible de remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité discrétionnaire en recrutant un agent contractuel sur un CDD conclu au motif du remplacement d'un fonctionnaire indisponible au titre de l'article L.332-13 du CGFP (réponse ministérielle du 7 juillet 2020 à la QE n°15469).**

## 2. DISPONIBILITÉ DE DROIT OU D'OFFICE

Disponibilité pour suivre son conjoint ; disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ; disponibilité pour donner des soins ; disponibilité pour effectuer une adoption ; disponibilité pour exercer un mandat d'élu local ; disponibilité pour exercer les fonctions de membre du gouvernement

Disponibilité d'office pour raison de santé ; disponibilité d'office en cas de refus de poste suite détachement, congé parental ou mise à disposition...

Il convient de se référer à la durée de la disponibilité pour définir les modalités de remplacement du fonctionnaire qui sont applicables.

En effet, les règles seront différentes :

- **si la disponibilité a été accordée pour une durée maximale de 6 mois (= disponibilité de courte durée) ;**
- **ou si la disponibilité a été accordée pour une durée supérieure à 6 mois.**

### 2.1. Dans l'hypothèse d'une disponibilité de droit ou d'office de 6 mois maximum

Le fonctionnaire bénéficie d'un droit à réintégrer l'emploi qu'il occupait précédemment. Son emploi ne peut donc pas être considéré comme étant vacant. Il ne peut pas être pourvu par un fonctionnaire.

Le remplacement ne peut être assuré que par un contractuel, sur le fondement de l'article L.332-13 du CGFP :

⇒ Remplacement d'un fonctionnaire indisponible en raison « *d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales* » (réponse ministérielle du 3 août 2023 à la QE n°05797).

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé. Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent remplacé.

## 2.2. Dans l'hypothèse d'une disponibilité de droit ou d'office de plus de 6 mois

Le fonctionnaire placé en disponibilité de droit ou d'office pour une durée supérieure à 6 mois n'a pas un droit à être réintégré sur son précédent emploi. Il doit être réintégré sur un emploi correspondant à son grade. Son emploi devient donc vacant.

Il convient dès lors de publier la vacance d'emploi sur l'espace numérique commun (Choisir le Service Public) afin de pourvoir ce poste par un fonctionnaire dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

A titre dérogatoire, le recrutement d'un contractuel ne peut être envisagé que sur le fondement (réponse ministérielle du 3 août 2023 à la QE n°05797) :

- De l'article L.332-14 du CGFP, pour pallier temporairement à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Ou de l'article L.332-8 du CGFP, pour occuper à titre permanent un emploi permanent.

Pour plus de précisions, se référer au point 1 ci-dessus.

Pour aller plus loin :



[Fiche statut sur les motifs de recrutement des agents contractuels de droit](#)

### Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986



**Fiches sur BIP** (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé** :

⇒ **Nom de la fiche** = Disponibilité / Généralités (DISPON)