

Disponibilités



Des changements sont intervenus depuis le premier septembre en ce qui concerne les disponibilités des enseignants sous contrat avec l'État. C'est la transposition aux maîtres du privé des disponibilités applicables à ceux du public.



En application des dispositions du **décret n° 85-986 du 16 septembre 1985** relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, la disponibilité peut être prononcée (décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008 ; NS 2009-059 du 23 avril 2009 (BO n° 18 du 30 avril 2009)). On ne parle plus, désormais, de congés pour tout. Certains congés se sont « transformés » en disponibilités.

Attention : des dispositions (disponibilités, congés) peuvent varier en fonction de votre statut : maître contractuel en contrat définitif, maître contractuel en contrat provisoire ou maître suppléant.

Dossier réalisé par Arnaud Reboul, Bernard Ryo, Jacqueline Leroy et Marie-Anne Sciaky

Salariés des établissements

Pour les salariés de droit privé, à défaut de disponibilité, il existe le congé sabbatique.

Pour les absences, voir aussi le dossier congés et autorisations d'absence de l'Éducateur chrétien n° 202, ainsi que les pages catégorielles sur le site Internet de la fédération. Ces documents sont en libre consultation.

Le congé sabbatique est un congé pour convenances personnelles qui permet au salarié de réaliser un projet individuel sans rompre son contrat de travail. Ce congé peut être consacré à des activités familiales, associatives, culturelles et, sous certaines conditions, professionnelles (non-concurrence à l'égard de son employeur); il a une durée minimum de six mois et une durée maximale de onze mois pendant laquelle le contrat est suspendu.

Ancienneté requise : à la date du départ en congé, le salarié qui désire bénéficier d'un congé sabbatique doit justifier de six années d'activité professionnelles dont trois ans (consécutifs ou non) dans l'entreprise actuelle.

Le salarié désirant prendre un congé sabbatique doit en informer son employeur par LRAR au moins trois mois à l'avance par rapport à la date de départ qu'il

a choisie. Il doit préciser la date de départ prévue et la durée du congé. L'employeur doit donner sa réponse dans les trente jours qui suivent la demande. À défaut de réponse dans ce délai, son accord sur la date de départ en congé est réputé acquis.

Le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si le salarié ne souhaite pas reprendre son emploi, il doit démissionner.

À noter qu'en cas de réduction d'effectifs durant son absence, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement. La période de congé sabbatique n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés. Elle n'est pas prise en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

► Un article plus complet sera disponible sur ce thème, dans un prochain *Éducateur chrétien*.

Maîtres contractuels ou agréés en contrat définitif

		Rémunération	Emploi protégé
Disponibilité d'office (c'est l'Administration qui place le maître en disponibilité)	1 année maximum à l'expiration des droits à congés de maladie Renouvelable 2 fois et sous conditions une troisième fois Ex. : congé non rémunéré pour raison de santé	Non, mais indemnité prévue	Non
Disponibilités accordées de droit			
Disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire pacsé, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves	3 ans maximum, durée renouvelable deux fois	Non	1 an
Disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire pacsé, ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	3 ans maximum, mais durée renouvelable sans limitation tant que les conditions existent (ex-congés)	Non	1 an
Disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire pacsé	3 ans maximum, mais durée renouvelable sans limitation tant que les conditions existent	Non	Non
Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants dans les DOM-TOM ou à l'étranger	6 semaines maximum par agrément d'adoption (ex-congé)	Non	Oui
Disponibilité pour exercer un mandat d'élu local	Accordée pour la durée du mandat	Non	Non
Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service			
Disponibilité pour étude ou recherche présentant un intérêt général	3 ans maximum, durée renouvelable une fois	Non	Non
Disponibilité pour convenances personnelles	3 ans maximum, renouvelables sans excéder 10 ans dans la carrière (modalités particulières sous contrat simple)	Non	Non
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	2 ans maximum	Non	Non

Que signifie « emploi protégé » ?

Avoir un emploi protégé signifie que vous retrouvez votre service au même endroit. Quand l'emploi n'est pas protégé, cela veut dire que vous devez participer au mouvement pour retrouver un service, mais ce ne sera pas forcément dans votre dernier établissement.

Texte de référence : décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008. La note de service 2009-059 du 23 avril 2009 (BO n° 18 du 30 avril 2009) précise les congés pour les maîtres contractuels et agréés à titre provisoire. Contactez vos responsables locaux.

Questions fréquentes

Un maître bénéficiant d'une disponibilité peut-il exercer une activité rémunérée pendant cette disponibilité (en tant que délégué)?

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour convenances personnelles ou pour suivre son conjoint peut exercer une activité rémunérée. Il en est de même du fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans ou pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou placé en congé parental, sous réserve de la compatibilité de l'activité avec le motif de la disponibilité (**circulaire FP n° 1504 du 11 février 1983**).

Toutefois, et selon une jurisprudence constante, un fonctionnaire titulaire en disponibilité ne peut être recruté par l'administration dont il relève (CAA LYON, 20 décembre 1989, Sieur Grumel-Jacquignon). En conséquence, et en application des articles R.914-2 et R.914-105 du Code de l'éducation, les maîtres contractuels placés en disponibilité ne peuvent être recrutés comme maîtres délégués dans un établissement privé sous contrat d'association.

Un maître bénéficiant d'une disponibilité peut-il percevoir l'allocation de retour à l'emploi (chômage)?

Le maître qui demande le bénéfice d'une disponibilité est placé, lorsque celui-ci lui a été accordé,

dans une position statutaire qui ne peut être considérée comme une perte involontaire d'emploi. Il ne peut donc percevoir les allocations de retour à l'emploi.

Il ne peut bénéficier de ces allocations qu'en cas de rupture de son contrat, dans le cadre d'une démission réputée légitime au sens des dispositions de l'accord d'application n° 14 de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage (est notamment réputée légitime la démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint changeant de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi ou celle du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité).



Quelle est la procédure à suivre pour demander une disponibilité ?

L'intéressé(e) doit faire une demande par écrit sous couvert de son chef d'établissement. Les rectorats ou les inspections académiques peuvent avoir fait paraître des documents à remplir et une date précise peut être imposée : il faut se renseigner localement.

Rappel de quelques congés

Les congés liés à la profession

- **Le congé annuel**: lié au calendrier scolaire officiel, plein traitement. (À noter que le fait de reprendre le service la veille d'une période de vacances pour être payé pendant celles-ci ne repose sur aucun fondement : le service des enseignants est mensuel et le salaire est lissé sur l'année scolaire).
- **Le congé de formation professionnelle**: trois ans pour l'ensemble de la carrière, dont un an rémunéré à 85 % du traitement brut. L'emploi est protégé.
- **Le congé pour validation des acquis de l'expérience**: vingt-quatre heures par an sur le temps de service, rémunéré.
- **Le congé pour bilan de compétences**: vingt-quatre heures par an sur le temps de service, rémunéré.
- **Le congé pour formation syndicale**: douze jours maximum par an, rémunéré.
- **Le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein-air**: six jours maximum par

an, non rémunéré. L'emploi est protégé.

- **Le congé pour siéger comme représentant d'une association, d'une mutuelle ou d'une instance placée auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale**: neuf jours maximum par an, rémunéré. L'emploi est protégé.

Les congés liés au service national et à la réserve

- **Accomplissement du service national actif**: durée légale, non rémunéré. L'emploi est protégé.
- **Période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle**: durée trente jours cumulés par année civile, plein traitement.
- **Période d'activité dans la réserve de sécurité civile**: durée inférieure à quinze jours cumulés par année civile, plein traitement.
- **Période d'activité dans la réserve sanitaire**: durée quarante-cinq jours cumulés par année civile, plein traitement.

Enseignement agricole

Congé « article 31 »

- L'agent doit bénéficier d'un contrat définitif.
 - Le congé est accordé pour une durée maximale de trois années scolaires.
 - Le congé est accordé pour exercer des fonctions entrant dans le cadre des cinq missions suivantes prévues à l'article L 813-1 du Code rural :
 - formation générale, technologique et professionnelle initiale ou continue ;
 - participation à l'animation et au développement des territoires ;
 - contribution à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et à l'insertion sociale et professionnelle des adultes ;
 - contribution aux activités de développement, d'expérimentation et de recherche appliquée ;
 - participation à des actions de coopération internationale (échanges et accueils d'élèves, d'apprentis, stagiaires et enseignants).
- La réintégration de l'agent à l'issue du congé est de droit.

Congé pour création d'entreprise

- Le congé est accordé pour un an, renouvelable une fois.
 - Le congé est accordé pour la création ou la reprise d'une entreprise.
- La réintégration de l'agent est de droit, cependant l'agent en congé pour création d'entreprise ne bénéficie pas d'avancement ou de promotion durant la période de congé.



Congé pour convenances personnelles

- L'agent doit être employé de manière continue depuis au moins trois ans.
 - Le congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.
- Dès lors que le congé recouvre l'année scolaire, l'agent est remplacé par un contrat à durée déterminée. Il est donc assuré de retrouver son poste lors de sa réintégration.