

# LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique, L 514-4 et suivants (CGFP)
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 – article 19
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 – article 17 et 37
- Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 – article 4

## I. LE PRINCIPE :

La disponibilité d'office pour maladie est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier de ses droits :

- à l'avancement
- à la retraite
- à rémunération

Il cesse également de s'ouvrir des droits à congés annuels, puisqu'il n'est plus en activité.

Les situations conduisant à un placement en disponibilité d'office sont les suivantes :

- ▶ **A l'expiration des droits à congé maladie ordinaire ( CMO), congé longue maladie ( CLM) ou congé longue durée CLD), le fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service , qui peut être ou ne veut être reclassé , est placé dans la position de disponibilité d'office pour maladie.** Tant que l'agent n'a pas épuisé ses droits à congés maladie rémunérés, il ne peut être placé en disponibilité d'office.

Cette possibilité est prévue :

- à l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée, pour les fonctionnaires relevant du régime spécial)
- à l'article 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire et de grave maladie pour les fonctionnaires relevant du régime général)

CONSEIL : l'autorité territoriale doit saisir l'instance compétente au moins deux mois avant la fin des droits aux congés statutaires de l'agent (CMO, CLM, CLD)

- ▶ **Lorsque le fonctionnaire, qui avait été placé en disponibilité discrétionnaire, souhaiterait être réintégré avant l'expiration de la période, mais ne peut l'être en raison de son inaptitude physique temporaire** (art. 26 décret n°86-68 du 13 janv. 1986). Dans ce cas le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office en attente de reclassement.

## II. LES BENEFICIAIRES

Elle est octroyée aux fonctionnaires **titulaires** exerçant leurs fonctions :

- à temps complet ( fonctionnaire CNRACL)
- à temps non complet > ou = à 28 h ( fonctionnaire CNRACL)
- à temps non complet < à 28 h ( fonctionnaire IRCANTEC)

La disponibilité n'est applicable ni aux fonctionnaires stagiaires, ni aux agents contractuels ; les uns comme les autres bénéficient en revanche d'une possibilité de congé sans traitement en cas d'inaptitude à l'issue d'un congé de maladie.

Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale (IRCANTEC) devront continuer à fournir des arrêts de travail durant leur disponibilité d'office afin de pouvoir percevoir les indemnités journalières versées par la CPAM. A défaut de transmission d'arrêt de travail, la CPAM interrompra le versement de ces indemnités.

Les agents affiliés au régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) n'auront normalement plus à fournir d'arrêt de travail. Cependant, il apparait que certains assureurs demandent à ce que leur soit fournis les arrêts de travail de l'agent pour la prise en charge des remboursements. Nous vous invitons donc à vous rapprocher de votre assureur afin de vous assurer que votre agent n'aura pas à vous faire parvenir d'arrêt de travail durant sa période de disponibilité d'office pour raison de santé.

## III. PROCEDURE

- ▶ **La disponibilité est prononcée par décision de l'autorité territoriale** (art. 18 décret n°86-68 du 13 janvier 1986.).

- ▶ La décision d'octroi, de renouvellement **est précédée de l'avis du Conseil médical** (art. 4 et 38 décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

L'absence d'avis préalable du Conseil médical prive l'agent d'une garantie et entache la décision de mise en disponibilité d'office d'irrégularité (CAA Bordeaux 18 décembre 2017 n°16BX00342).

De même, un agent ne peut reprendre à l'issue d'une période de disponibilité sans un avis du Conseil médical jugeant l'agent apte à reprendre.

Dans l'attente de l'avis du Conseil médical, si l'agent a épuisé ses droits à maladie, **il sera placé en disponibilité d'office à titre conservatoire**, puisque l'administration a toujours l'obligation de mettre son agent dans une situation régulière (CE 26 janvier 2021 n°430790)

Dans l'attente de l'avis du Conseil médical, le fonctionnaire affiliés au régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) qui a épuisé ses droits à congés maladie a **droit au maintien de son demi-traitement**, à charge de l'employeur. En effet lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée, il bénéficie alors du maintien de son demi-traitement (art. 17 et 37 décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Il a été jugé que le maintien du demi-traitement à l'expiration des droits à congé de maladie ordinaire ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-

traitement (CE 9 novembre 2018 n°412684). Ce principe dégagé par le juge paraît également applicable dans les cas d'expiration des droits à congé de longue maladie et congé de longue durée.

La situation statutaire de l'agent durant cette période de disponibilité a été précisée par circulaire de la DGCL du 20 avril 2009 :

- le demi-traitement maintenu est assujéti aux prélèvements sociaux dans les conditions de droit commun,
- la période de disponibilité d'office n'entre pas en compte pour la constitution des droits à pension.

NOTA : Ce dispositif de maintien du demi-traitement couvre l'ensemble de la procédure requérant l'avis du Conseil médical. Sur ce point, on peut également ajouter l'avis du Conseil médical supérieur en cas de contestation de l'avis du Conseil médical départemental, ainsi que l'avis de la CNRACL en cas de procédure de mise à la retraite invalidité.

Le fonctionnaire affiliés au régime général de sécurité sociale (IRCANTEC) aura quant à lui soit des indemnités journalières versée par la CPAM, soit des allocations chômage à la charge de l'employeur.

**Une fois l'avis rendu, l'autorité territoriale prendra un acte pour placer l'agent dans la position qu'il convient**, y compris pour couvrir la période de disponibilité d'office à titre conservatoire. Dans ce cas, l'arrêté pris sera rétroactif et sera légal car il visera à régulariser la carrière de l'agent.

Une régularisation de la paye pourra s'effectuer pour tenir compte de cette situation (le cas échéant, rappel au niveau du traitement indiciaire et du régime indemnitaire si la délibération de la collectivité le prévoit).

- L'employeur ne peut ainsi placer en disponibilité d'office un fonctionnaire inapte ayant épuisé ses droits statutaires à congé **que s'il l'a préalablement invité, par écrit, à solliciter son reclassement, même si le Conseil médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à l'être** (CE 25 avril 2007 n°289236). La disponibilité d'office ne pourra être prononcée que si l'agent ne présente pas de demande de reclassement ou si cette demande ne peut pas être satisfaite (CE 7 juillet 2006 n°272433). L'administration doit pouvoir démontrer avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation du poste de travail ou de reclassement avant de procéder à la mise en disponibilité (CAA Bordeaux 28 mai 2003 n°99BX01310).

#### IV. LA RÉMUNÉRATION PENDANT LA DISPONIBILITÉ D OFFICE

La disponibilité d'office pour maladie n'étant pas considérée comme une période d'activité, le fonctionnaire ne perçoit pas de traitement sauf dans la situation particulière liée à l'attente de l'avis des instances médicales ( cf. ci-dessus).

Cependant, l'agent peut, après épuisement des congés statutaires de maladie, percevoir des indemnités journalières prévues à l'article L 321-1 du code de la sécurité sociale ou de coordination selon le statut de l'agent, s'il remplit les conditions fixées par les dispositions du code de la sécurité sociale notamment les articles L 323-1 et R 323-1.

- ➔ Le fonctionnaire CNRACL peut prétendre à des prestations en espèces versées par la collectivité et non par la sécurité sociale (article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960) ; l'agent a droit à une indemnité, appelée **indemnité de coordination**, égale à la moitié du traitement si sa maladie est reconnue en affection longue durée par la CPAM.

La durée versement d'indemnités de coordination est calquée sur celle des indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (cf. article L. 712-1 du Code de la sécurité sociale et article 4 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960). Elle dépend alors de la reconnaissance ou non d'une affection de longue durée (ALD). En effet :

- ⇒ Si l'agent n'est pas reconnu en ALD, il pourra percevoir au maximum 360 jours d'indemnités journalières sur une période de 3 ans. Cela correspond à la période d'un congé de maladie ordinaire.
- ⇒ Si l'agent est reconnu en ALD et qu'il est en incapacité de travail en raison de cette ALD, il pourra percevoir des indemnités journalières durant 3 ans au maximum comprenant la période de maladie.

Par conséquent, un agent qui a bénéficié d'un an de congé de maladie ordinaire pourra percevoir les prestations en espèces de la part de sa collectivité pendant deux ans. Les agents ayant été placés en CLM ou CLD pendant au moins 3 années consécutives ne pourront jamais percevoir des indemnités de coordination dans la mesure où l'agent a déjà bénéficié de trois ans de rémunération.

Pour savoir si l'agent CNRACL peut percevoir des indemnités de coordination après un congé maladie ordinaire, la collectivité doit donc solliciter l'avis de la CPAM en demandant au vu des pièces transmises si l'agent ouvre droit au versement d'indemnités de coordination (voir modèle de lettre sur notre site). Si l'agent reçoit l'accord de la CPAM, l'avis de la CPAM s'impose à l'employeur.

Les indemnités de coordination versées aux fonctionnaires CNRACL sont calculées selon les mêmes règles que les indemnités journalières versées par la CPAM. Elles sont égales à :

- La moitié du traitement indiciaire et des indemnités accessoires à l'exception de celles qui sont liées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais, auquel s'ajoute 50% de la Nouvelle Bonification Indiciaire. *la majoration des 2/3 applicable auparavant aux agents ayant au moins 3 enfants à charge a été supprimée du Code de la sécurité sociale à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 par l'article 85 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019.*

- La totalité des avantages familiaux.

Le montant des indemnités de coordination ne peut excéder le plafonnement appliqué aux indemnités journalières de la sécurité sociale en application de l'article L. 323-4 du Code de la sécurité Sociale.

Les indemnités de coordination sont assujetties à l'impôt sur le revenu.

Les indemnités de coordination ne sont pas soumises à cotisations sociales ; elles sont uniquement soumises aux contributions suivantes : CSG et CRDS.

Le versement des indemnités de coordination est limité à 3 ans maximum (congé maladie compris). Une fois ces indemnités épuisées, l'agent sans rémunération peut prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public (art. 2 décret. n°2020-741 du 16 juin 2020).

Il pourra également percevoir **une allocation d'invalidité temporaire** (AIT), s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie ( art. 6 décret n°60-58 du 11 janvier 1960).

- ➔ Le fonctionnaire IRCANTEC peut percevoir des **indemnités journalières** prévues à l'article L 321-1 du code de la sécurité sociale s'il remplit les conditions fixées par les dispositions du code de la sécurité sociale notamment les articles L 323-1 et R 323-1.

Le versement des indemnités de journalière est limité à 3 ans maximum (congé maladie compris). Une fois, ces indemnités épuisées, l'agent sans rémunération peut prétendre aux allocations chômage à la charge de l'employeur public (art. 2 décret. n°2020-741 du 16 juin 2020)

Il pourra également percevoir une pension d'invalidité versée par la CPAM, sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT.

## V. DUREE DE LA DISPONIBILITE

La disponibilité d'office pour maladie **peut être accordée par période d'1 an ; elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.**

Elle peut être renouvelée une troisième fois si, à la fin de la troisième année de disponibilité, le conseil médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait cependant pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année (art. 19 décret n°86-68 du 13 janv. 1986).

**La durée maximale totale de la disponibilité est donc de 4 années.**

## VI. LA FIN DE LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité d'office pour raison de santé prend fin (article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986):

1. **A l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire est inapte à ses fonctions, sans être inapte à toute fonction, après avis du Conseil médical :**

Si ni l'adaptation du poste de travail, ni le reclassement dans un autre emploi n'est possible à l'expiration de la durée de la disponibilité :

- Le fonctionnaire CNRACL, est admis à la retraite pour invalidité de la CNRACL ou, s'il n'a pas droit à pension, est licencié pour inaptitude physique (droit à allocation chômage à la charge de l'employeur public)
- Le fonctionnaire IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique (droit à indemnité de licenciement et allocation chômage à la charge de l'employeur public)
  - =) cf. procédure dans la fiche thématique du CDG 28 sur le reclassement des fonctionnaires
  - =) cf. calcul de l'indemnité dans la fiche thématique du CDG 28 sur les indemnités de licenciement
  - =) cf. chômage dans la fiche thématique du CDG 28 sur les allocations chômage

2. **A l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire est définitivement inapte à toutes fonctions, après avis du Conseil médical**

- Le fonctionnaire CNRACL, est admis à la retraite pour invalidité de la CNRACL ou, s'il n'a pas droit à pension, est licencié pour inaptitude physique (droit à allocation chômage à la charge de l'employeur public)
- Le fonctionnaire IRCANTEC est licencié pour inaptitude physique (droit à indemnité de licenciement et allocation chômage à la charge de l'employeur public)
  - =) cf. procédure dans la fiche thématique du CDG 28 sur le reclassement des fonctionnaires
  - =) cf. calcul de l'indemnité dans la fiche thématique du CDG 28 sur les indemnités de licenciement
  - =) cf. chômage dans la fiche thématique du CDG 28 sur les allocations chômage

3. **A l'issue de la période de disponibilité, le fonctionnaire est reconnu apte à l'exercice de ses fonctions après avis du Conseil médical** (avec ou sans aménagement de poste/avec ou sans reclassement)

Si le fonctionnaire n'a pu, pendant la période de disponibilité, bénéficier d'un reclassement et s'il est reconnu apte à ses fonctions, il est réintégré dans son administration dans les conditions suivantes :

- **Après une disponibilité de 6 mois au maximum** : Le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Cela implique que l'emploi ne peut être déclaré vacant, la collectivité ne peut procéder au remplacement définitif de l'agent durant cette période (CAA Paris 23 janvier 2019 n°17PA03907).
- **Après une disponibilité de plus de 6 mois** : Le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade (et sa durée de service).

**S'il refuse l'emploi vacant proposé**, il est placé en position de disponibilité d'office dans l'attente d'une nouvelle vacance création de poste (sans rémunération et sans droit immédiat aux allocations chômage - carence de 121 jours appliquée) – cf. art L. 514-6 du CGFP.

**Lorsqu'aucun emploi n'est vacant**, le fonctionnaire **est maintenu en surnombre** pendant un an maximum dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues aux articles L. 542-1 et suivants du CGFP c-a-d dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

NOTA : Le juge administratif contrôle la réalité de l'absence d'emploi vacant éventuellement invoquée par l'administration pour refuser la réintégration (CE 22 /11/ 1995 n°147454). Si l'agent dont la réintégration a été refusée soutient qu'il existe des emplois vacants, c'est à l'administration qu'il revient d'apporter la preuve du contraire (CE 26.12/2012 n°354108).

L'administration ne peut donc se contenter d'opposer l'absence d'emploi vacant dans le seul service d'origine du fonctionnaire (CE 25 octobre 2006 n° 283174) pour refuser la réintégration. En effet, l'agent est titulaire d'un grade lui permettant d'exercer les emplois dévolus à ce grade par le décret portant statut particulier.

La collectivité n'a pas à tenir compte d'une quelconque spécialisation du poste ou du fonctionnaire pour le décompte des vacances ou pour refuser la réintégration. En effet, un agent a vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade (CE 27 mars 1991 n°85136). La collectivité doit donc examiner l'existence de poste vacant correspondant au grade de l'agent. Une approche métier n'est donc pas suffisante, car le fonctionnaire a vocation à occuper plusieurs emplois que son grade lui ouvre.

L'emploi vacant doit correspondre au grade du fonctionnaire. Dès lors la collectivité n'a pas à rechercher de vacance dans un grade voisin (CE 14 juin 1991 n°70950).

Un emploi vacant est un emploi non occupé par un fonctionnaire et non supprimé ; lorsque l'emploi est occupé par un agent contractuel, y compris sous contrat de travail à durée indéterminée, il est juridiquement vacant (CE 24 janvier 1990, n°67078 ; CAA de LYON, 3ème chambre, 06/02/2020, 17LY04083).

Il ressort d'un certain nombre d'arrêt, que pour apprécier l'existence d'un poste vacant, le juge considère qu'il y a lieu de se référer aux emplois figurant au tableau des effectifs de la collectivité, tel qu'annexé au budget voté pour l'année en cours, le cas échéant modifié par des délibérations ultérieures afin d'identifier tous les emplois correspondant au grade concerné et de vérifier la vacance de l'un d'entre eux (CE 25 octobre 2006 n° 283174 ; CAA Paris 10 février 2009 n°08PA00418 ; CAA de LYON, 3ème chambre, 06/02/2020, 17LY04083).

**Lors de sa réintégration en surnombre**, l'agent est réintégré au grade, à l'échelon et l'ancienneté acquise avant la disponibilité d'office (période durant laquelle la carrière est figée). Il faudra cependant tenir compte des éventuels reclassements indiciaires intervenus durant la période de disponibilité d'office.

En position d'activité, le fonctionnaire conserve ses droits à avancement et peut être placé en congé ou dans une position administrative autre que l'activité.

Il acquiert donc des congés annuels, qu'il devra poser normalement. Durant cette période, l'agent est soumis à l'ensemble des droits et obligations afférents à son statut (règle de cumul d'activités, obéissance hiérarchique...). Il peut aussi être sanctionné en cas de manquements à ses obligations professionnelles.

Durant la période de maintien en surnombre, **bien que non affecté à un emploi, est rémunéré par la collectivité sur la base du traitement indiciaire** (+ supplément familial de traitement le cas échéant). De même, il a été jugé que la NBI ne devait pas être maintenue durant la période de surnombre dans la mesure où l'agent n'exerce pas les fonctions y ouvrant droit (CAA Marseille du 27 avril 2004 n° 00MA01919).

En effet, durant cette année de surnombre, **la collectivité est tenue de proposer en priorité à l'agent tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade au sein de la collectivité.**

Si durant cette période, la collectivité devait créer ou publier une vacance de poste pour remplacer un agent relevant du même grade que l'agent placé en surnombre, pour combler un besoin nouveau ou le départ d'un agent de la collectivité, elle sera contrainte de proposer le poste en priorité à l'agent, sous d'engager sa responsabilité et d'être sanctionné en cas de contentieux à nommer l'agent sur le poste vacant (CE, 13 mars 2013, n°344598).

A ce stade la collectivité n'est pas obligée de proposer en priorité un poste d'un grade différent qui deviendra vacant ; le texte ne crée pas une obligation de reclassement en faveur du fonctionnaire, il lui donne simplement une priorité d'affectation sur les emplois créés ou vacants correspondant à son grade (CAA Nantes, du 23 décembre 2011, n°11NT00019).

La collectivité pourra aussi lui proposer d'être détaché ou intégré sur un emploi relevant d'un grade appartenant à un autre cadre d'emplois de niveau équivalent au sein de la collectivité, si l'agent est d'accord. Il peut librement refuser.

La collectivité doit en outre engager les démarches nécessaires pour tenter de reclasser l'agent auprès d'autres employeurs publics afin d'éviter la prise en charge de l'agent par le Centre de Gestion (coûteuse pour la collectivité) en **saissant la Bourse de l'Emploi du Centre de Gestion**. Ce changement d'employeur s'effectuera dans le cadre d'une mutation à la demande de l'agent ou d'une demande de détachement si l'autre collectivité souhaite le recruter sur un autre cadre d'emplois que celui dont il est titulaire. Il peut donc refuser.

Le refus de l'agent d'un poste correspondant à son grade qui lui serait proposé en interne n'est pas évoquée par la réglementation. Ce refus pourrait s'analyser comme un non-respect à son devoir d'obéissance et susceptible d'être sanctionné par une procédure disciplinaire, voire une radiation des cadres pour abandon de poste si l'agent ne répondait pas à la mise en demeure (CAA Paris du 19 mai 2009 n° 08PA02479).

**Si, au terme de la période de surnombre,** l'agent ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire **est pris en charge**, soit par le CNFPT pour les fonctionnaires relevant de l'un des cadres d'emplois de catégorie A+, soit par le Centre de Gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires. Il faut que la collectivité demande expressément la prise en charge au Centre de Gestion (CE, 4 mai 2011, n°338677). La prise en charge se matérialise par la prise d'un arrêté du Centre de Gestion. A réception de cet arrêté, la collectivité doit prendre un arrêté de radiation des effectifs suite à la prise en charge.

Durant cette période de prise en charge, le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Par conséquent tout poste devenu vacant ou créé correspondant à son grade devra obligatoirement lui être proposé

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre de gestion, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. L'agent est donc rémunéré par le Centre de Gestion.

**L'agent perçoit alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade** (exclusion du régime indemnitaire sauf si des missions lui sont confiées) à hauteur de 100 % la première année de prise en charge.

Cette rémunération est ensuite réduite dès la 2ème année de prise en charge, de 10 % chaque année (1<sup>ère</sup> année 100%, 2<sup>ème</sup> année 90%, 3<sup>ème</sup> année 80%, 4<sup>ème</sup> année 70%, 5<sup>ème</sup> année 60%, 6<sup>ème</sup> année 50%, 7<sup>ème</sup> année 40%, 8<sup>ème</sup> année 30%, 9<sup>ème</sup> année 20%, 10<sup>ème</sup> année 10%).

La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Une fois qu'il ne perçoit plus de rémunération, il pourra être licencié par le CDG ou CNFPT (soit au 10 ans après sa prise en charge).

**Cette prise en charge représente un coût élevé pour la collectivité affiliée puisqu'elle doit verser une contribution dégressive au Centre de Gestion ( L542-27 et 28 du CGFP), équivalente à :**

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées obligatoirement ou volontairement au CDG depuis au moins 3 ans	Autres collectivités
1ère année	150% *	200% *
2ème année	150% *	200% *
3ème année	100% *	100% *
4ème année	75% *	100% *
5ème année et suivantes  dans la limite de 10 ans, jusqu'à ce que l'agent retrouve un emploi ou demande à bénéficier d'un congé spécial, ou qu'il soit licencié (après 3 refus d'offres ou au bout de 10 ans) ou qu'il soit admis à la retraite	75% *	75% *

\* du montant de la rémunération brute versée (traitement et SFT) et des cotisations sociales

La prise en charge cesse :

- Lorsque l'agent n'est plus rémunéré, il est licencié. L'agent est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge.

- Si l'agent est recruté définitivement (dans ce cas, le nouvel employeur est exonéré pour 2 ans du paiement des charges sociales – Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité d'origine) ;

- Si l'agent part en retraite ;

- Après 3 refus d'offres d'emploi (et non annonces), l'agent est donc licencié après avis de la CAP, ou admis à la retraite, s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension. Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants). Pour les agents de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.

S'il est licencié, les allocations d'assurance chômage sont versées directement par le Centre de Gestion puis remboursées par la collectivité qui l'employait antérieurement.