



La disponibilité d'office pour raison de santé (ou inaptitude physique)

Références législatives et réglementaires :

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- [Décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#) relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- [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 ;
- [Décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse dans cette position de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il perd tous les avantages liés à la position d'activité et n'a plus droit à une rémunération statutaire.

La disponibilité d'office pour raison de santé (ou pour inaptitude physique) est prévue à l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il s'agit d'une mesure unilatérale qui intervient en l'absence de toute demande de l'agent.

Ainsi, peuvent être placés dans cette position tous les fonctionnaires titulaires, qu'ils occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent du régime spécial ou du régime général de Sécurité Sociale.

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.

I) Sur les cas de mise en œuvre de cette disponibilité d'office :

La disponibilité d'office pour raison de santé est possible dans les cas suivants :

- 1) La mise en disponibilité d'office peut être prononcée d'office **à l'expiration des droits statutaires** à congés de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), de grave maladie et **lorsque que l'agent ne peut être immédiatement reclassé.**

Elle est prévue à l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 pour les agents à temps complet et par l'article 40 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 pour les agents à temps non complet.

Pour prendre une décision de placement en disponibilité d'office, il convient que les conditions suivantes soient obligatoirement réunies :

- Le fonctionnaire doit avoir **épuisé ses droits à congé de maladie**,

Sur ce point, il faut préciser qu'une collectivité ne doit pas suivre un avis du comité médical qui préconise la mise en disponibilité d'un agent alors que ce dernier n'a pas épuisé tous ses droits à congés maladie ([CAA Bordeaux 18 décembre 2003 00BX01429](#)).

- Il **ne doit pas pouvoir bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature** que celui dont il a épuisé les droits,
- Il doit avoir été déclaré **inapte temporairement ou définitivement à ses fonctions, soit par le comité médical ou soit par la commission de réforme** dans le cas d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, sans toutefois être reconnu inapte de manière définitive à tout emploi ni susceptible d'être admis à la retraite,

Pour rappel : 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)

- L'autorité territoriale doit être dans **l'impossibilité de proposer un poste de reclassement** à l'agent.

Cela implique que la collectivité doit obligatoirement mettre en œuvre la procédure de reclassement en invitant l'agent à présenter une demande en ce sens, que l'inaptitude soit définitive ou non ([Conseil d'état 25 avril 2007 n° 289236](#)), et ce même si le comité médical a émis un avis favorable à la disponibilité sans se prononcer sur un éventuel reclassement.

La disponibilité d'office pourra être prononcée, uniquement si l'agent ne présente pas de demande ou si cette demande ne peut pas être satisfaite ([Conseil d'état, 7 juillet 2006, n° 272433](#)), à défaut la décision de mise en disponibilité serait illégale.

Dans ce cas, la collectivité 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](#))

- 2) La mise en disponibilité d'office peut également être prononcée d'office lorsque le fonctionnaire, qui avait été **placé en disponibilité discrétionnaire, souhaite être réintégré avant l'expiration de la période, mais ne peut l'être en raison de son inaptitude physique** temporaire (article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 précité)
- 3) La mise en disponibilité d'office peut encore être prononcée d'office lorsque le fonctionnaire, **susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée, ne présente cependant aucune demande** en ce sens (CAA Lyon 4 mai 2004 n°00LY01123)

En effet, selon l'article 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité : « *Pour bénéficier d'un congé de longue maladie ou de longue durée le fonctionnaire en position d'activité, ou son représentant légal, doit adresser à l'autorité territoriale une demande appuyée d'un certificat*

de son médecin traitant spécifiant qu'il est susceptible de bénéficier des dispositions de l'article 57 (3° ou 4°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ».

Ainsi, le fonctionnaire qui, après épuisement de ses droits à congé de maladie ordinaire, reste en arrêt de travail après cette date, doit être placé en disponibilité d'office pour raison de santé dans la mesure où il n'a pas présenté de demande tendant à l'octroi d'un congé de longue maladie.

- 4) Elle peut enfin être prononcée 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

Dans ce dernier, le placement en disponibilité d'office pour raison de santé est prise à **titre conservatoire (ou provisoire)** dans l'attente de la décision définitive.

En effet, il est de jurisprudence constante que l'autorité territoriale a l'obligation de placer un fonctionnaire dans une position statutaire régulière ([Conseil d'état 1^{er} décembre 1982 n° 22114](#)).

D'ailleurs, **le fait pour un employeur de ne prendre aucune décision sur la situation administrative** de l'agent à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, et ce malgré l'avis favorable du comité médical pour une mise en disponibilité d'office pour maladie, **a pour effet de le maintenir illégalement dans sa situation antérieure de congé de maladie**. L'agent doit donc être considéré, pendant toute cette période, en position d'activité notamment pour ses droits à la retraite ([Conseil d'état 17 décembre 2008 n° 295013](#))

Dans certaines situations, la collectivité n'a pas d'autre possibilité que de placer l'agent en disponibilité d'office, c'est le cas notamment :

- En cas de contestation devant le conseil médical supérieur :

A partir du moment où l'avis rendu par un comité médical départemental est contesté devant le comité médical supérieur, l'autorité territoriale ne peut statuer sur la demande du fonctionnaire qu'après avoir recueilli l'avis du comité médical supérieur et doit, dans cette attente, placer l'agent dans une position statutaire régulière ([Conseil d'état 24 février 2006 n°266462](#)).

L'autorité a deux possibilités :

- Soit l'agent est maintenu à titre conservatoire en congé de maladie, si les droits à congés ne sont pas expirés,
- **Soit il est placé en disponibilité d'office pour maladie, à titre conservatoire, si les droits à congés sont épuisés, avec maintien du demi-traitement.**

- En cas d'inaptitude totale et définitive à tout emploi :

Dans l'attente de sa mise à la retraite pour invalidité, tout fonctionnaire territorial doit être placé dans une position administrative régulière.

Par conséquent, l'agent qui a épuisé ses droits à congé de maladie doit être maintenu, à titre conservatoire, dans l'une des positions prévues par le statut, préalablement à sa mise à la retraite.

Ainsi, un fonctionnaire reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi à l'épuisement de ses congés de maladie ordinaire peut être placé en disponibilité d'office dans l'attente des différents avis nécessaires à sa mise à la retraite pour invalidité ([Conseil d'Etat du 13 février 2004 n° 249049](#)).

Cette jurisprudence s'applique également lorsque la mise à la retraite pour invalidité intervient après l'épuisement d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

- Dans l'attente d'une décision définitive de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite :

Le fonctionnaire peut également être placé en disponibilité d'office à titre provisoire lorsqu'il 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.

Ainsi et selon la jurisprudence : « *il appartient à l'employeur, dans l'attente de l'avis du comité départemental, et à titre provisoire, de placer le fonctionnaire qui a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, et **sous réserve de régularisation ultérieure**, en disponibilité d'office* » ([CAA Bordeaux 7 novembre 2016 n° 15BX00431](#))

Selon la teneur de cet avis (reprise des fonctions, placement en congé de longue maladie, inaptitude aux fonctions avec reclassement ...), la collectivité devra donc régulariser à posteriori la situation de l'agent par une décision rétroactive.

II) Sur la durée de la disponibilité :

La durée de la disponibilité ne peut excéder une année.

Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

La décision de renouvellement doit être précédée de l'avis du comité médical même lorsque la décision initiale a été prise après avis de la commission de réforme, sauf s'il s'agit du dernier renouvellement possible.

Si à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire n'a toujours pas été soit reclassé et qu'il ne peut reprendre ses fonctions dans sa collectivité, il est soit admis à la retraite, soit licencié s'il n'a pas droit à pension.

Toutefois, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, et qu'il résulte d'un avis du comité médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année.

Ce dernier renouvellement pour une quatrième année doit être prononcé après avis de la commission de réforme.

III) Sur la situation de l'agent :

Dans la mesure où le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, il n'exerce plus ses fonctions et ne perçoit plus de rémunération, sauf dans la situation particulière liée à l'attente de d'une décision définitive.

Toutefois, en application de l'article 2 du décret 60-58 du 11 janvier 1960, l'agent en disponibilité d'office conserve le bénéfice du régime de protection sociale des fonctionnaires territoriaux.

Ainsi, s'il remplit les conditions exigées, le fonctionnaire peut percevoir certaines prestations :

1) Prestations en espèces (indemnités journalières) :

En application de l'article 4 de ce décret, l'agent concerné pourra percevoir des prestations en espèces ou indemnités journalières s'il remplit les conditions requises aux articles L.323-1 et R.323-1 du Code de Sécurité Sociale.

Cependant, le fonctionnaire ne peut percevoir ces indemnités que pendant une période maximale de trois ans décomptée de date à date depuis le début de l'arrêt de travail, y compris la période de congé statutaire.

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.

Par contre, après trois ans de congé de longue maladie ou cinq ans de congé de longue durée, l'agent ne pourra pas bénéficier de prestations en espèces dans la mesure où l'agent a déjà bénéficié de trois ans de rémunération.

Il est à noter que la durée d'indemnisation est distincte de la durée de disponibilité d'office.

Le montant des prestations en espèces s'élève à 50% du traitement indiciaire + 50% de l'indemnité de résidence + 100% du supplément familial.

Les maxima prévus par la réglementation du régime général de sécurité sociale sont applicables. Les prestations en espèces ne peuvent dépasser le plafond de l'indemnité journalière de sécurité sociale.

Aucune cotisation sociale ouvrière ou patronale n'est due mais les prestations sont assujetties à la CSG et à la CRDS à taux réduit applicable aux revenus de remplacement sans application de l'abattement de 1,75%.

2) L'allocation d'invalidité Temporaire (AIT) :

A l'issue du droit à traitement statutaire (CLM ou CLD) ou à l'issue du droit à prestations en espèces (2 ans de prestations après CMO), le fonctionnaire temporairement inapte et atteint d'une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail peut sur sa demande être reconnu en état d'invalidité et prétendre au versement par sa collectivité, après avis de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et de la Commission de Réforme, d'une allocation d'invalidité temporaire (AIT).

La demande est envoyée à la Caisse primaire d'assurance maladie, mais l'allocation est versée par la collectivité après avis de la commission de réforme qui apprécie l'état d'invalidité de l'intéressé et qui est chargée de le classer dans l'un des trois groupes suivants :

1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
2. Invalides absolument incapable d'exercer une profession quelconque ;
3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le montant de l'allocation est égale à :

- Pour les invalides du 1^{er} groupe, l'allocation : 30% du traitement indiciaire, 30% de l'indemnité de résidence et 100% du supplément familial.
- Pour les invalides du 2^{ème} groupe : 50% du traitement indiciaire, 50% de l'indemnité de résidence et 100% du supplément familial.
- Pour les invalides du 3^{ème} groupe : 50% du traitement indiciaire, 50% de l'indemnité de résidence et 100% du supplément familial, avec une majoration pour tierce personne de 40 % du total constitué par 50% du traitement indiciaire et 50% de l'indemnité de résidence (cette majoration ne peut être inférieure au minimum prévu à l'article 4 du décret n° 61-272 du 28 mars 1961).

Les maxima prévus pour la détermination du montant des prestations en espèces du régime général des assurances sociales sont applicables.

La somme des éléments de l'allocation versée à 30 ou 50% ne peut excéder 30 ou 50% du plafond de sécurité sociale.

La majoration pour tierce personne n'est pas versée pendant la durée d'une hospitalisation.

L'allocation d'invalidité temporaire est assujettie à la C.S.G. et à la C.R.D.S. aux taux réduits applicables aux revenus de remplacement sans application de la réduction de 1,75% soit 6,6% pour la C.S.G. et 0,50% pour la C.R.D.S.

Il est important de noter qu'en application de l'article 15 du décret n° 60-58 précité, la décision de la caisse primaire accordant ou maintenant le bénéfice des prestations en espèces de l'assurance maladie s'impose à la collectivité employeur.

3) L'allocation chômage :

Les allocations pour perte d'emploi peuvent être versées à l'agent lorsqu'il est en attente d'un reclassement dans la mesure où étant reconnu apte à la reprise du travail, il est considéré comme involontairement privé d'emploi par le fait que la collectivité ne lui propose pas d'emploi.

En effet, selon une réponse du gouvernement : « *En application de l'arrêt du Conseil d'Etat, Mlle Huet du 10 juin 1992, le fonctionnaire apte et non reclassé est considéré comme « involontairement privé d'emploi ».* Il peut percevoir l'allocation pour perte d'emploi, s'il en remplit par ailleurs les autres conditions et notamment, s'il est inscrit à l'ANPE et s'il est à la recherche effective d'un emploi (arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy du 2 décembre 1999, Mlle Hélène Guerry) » ([question écrite AN n°43375 du 20 mars 2000](#), [question écrite Sénat n°24509 du 20 avril 2000](#)).

Depuis la parution 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](#) sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi ouvrant droit aux allocations chômages, les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer.

A noter que ces agents 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.

4) Le cas particulier du maintien à demi-traitement dans l'attente d'un avis et d'une décision définitive :

Dans le cas d'un placement en disponibilité d'office pour raison de santé à titre conservatoire dans l'attente d'une 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, l'agent concerné bénéficie alors du maintien de son demi-traitement en application des articles 17 ou 37 du décret n°87-602 précité.

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 assujetti 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

Une [circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2011](#) apporte les précisions suivantes :

- le dispositif de maintien du demi-traitement couvre l'ensemble de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances.

Sur ce point, on peut également ajouter l'avis du comité médical supérieur en cas de contestation de l'avis du comité médical, ainsi que l'avis de la CNRACL en cas de procédure de mise à la retraite invalidité.

- il n'a cependant vocation à s'appliquer que dans les situations exceptionnelles de dysfonctionnement, qui se traduisent essentiellement par des retards dans l'examen des dossiers (lenteur de traitement des dossiers, dossiers incomplets, difficultés de fonctionnement du comité médical, de la commission de réforme et du comité médical supérieur)
- la décision administrative plaçant le fonctionnaire dans une situation régulière, qui interviendra à l'issue de la procédure, sera nécessairement rétroactive.

Un Tribunal Administratif a pu juger, dans le cas d'un placement en disponibilité d'office pour raison de santé rétroactif suite à un avis défavorable du comité médical supérieur sur l'octroi d'un CLM, que la collectivité ne pouvait pas récupérer le demi-traitement maintenu à l'agent pendant la procédure, dans la mesure où cette somme ne présentait pas un caractère conservatoire, transitoire ou temporaire mais qu'elle constituait un dû obligatoirement versé par la commune. ([TA de Melun du 13 mai 2015 n° 1400919](#)).

Cette position a été depuis confirmée par le Conseil d'Etat qui a retenu que « *la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement* » ([CE 9 novembre 2018, 412684](#)).

La CAA de Bordeaux a, quant à elle, jugé que le demi-traitement ainsi maintenu ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement en retraite invalidité n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement ([CAA de Bordeaux 13 février 2019, n°17BX00710](#))

IV) La fin de la disponibilité d'office :

Au terme de la disponibilité d'office :

- En cas d'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions,
Si la disponibilité à durée 6 mois maximum, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans sa collectivité et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, l'emploi n'ayant jamais été vacant.

Après une disponibilité de plus de 6 mois, le fonctionnaire est réintégré sa collectivité ou dans son établissement et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office, et il ne peut être nommé que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant à l'issue de la disponibilité, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité puis pris en charge par le Centre de Gestion ou le CNFPT dans les conditions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

- En cas d'inaptitude définitive de l'agent aux fonctions :

L'employeur peut demander une retraite pour invalidité d'office. Si l'avis de la CNRACL est favorable, il sera radié des cadres le lendemain de l'avis de la commission de réforme. Si l'avis de la CNRACL est défavorable, l'agent sera licencié pour inaptitude physique définitive après avis de la CAP.