

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP)*
- *Code de la Sécurité Sociale (CSS)*
- *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, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*
- *Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*
- *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.*

SOMMAIRE

I. Les conditions d'octroi	3
A. Les bénéficiaires.....	3
B. Les cas d'attribution	4
1. À l'expiration des droits à congés de maladie	4
2. À l'issue d'une période de disponibilité discrétionnaire.....	4
C. La durée.....	6
II. La procédure de placement en disponibilité d'office pour raison de santé 8	
A. 1^{ère} étape : La constatation de l'inaptitude par le Conseil Médical en formation restreinte	8
B. 2^{ème} étape : Les démarches préalables au reclassement.....	8
1. L'aménagement des conditions de travail et le changement d'affectation	8
2. La proposition d'une période de préparation au reclassement	9
C. 3^{ème} étape : La tentative de reclassement.....	10
D. 4^{ème} étape : La décision de placement en disponibilité d'office pour raison de santé 11	
III. La situation du fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé	11
A. La carrière	11
B. Les droits à congés	11
C. La discipline.....	11
D. L'exercice d'une activité lucrative.....	12
E. La protection sociale	12
F. La rémunération	13
1. Si le fonctionnaire relève du régime général de la Sécurité Sociale (fonctionnaire IRCANTEC)	13
2. Si le fonctionnaire relève du régime spécial de la Sécurité Sociale (fonctionnaire CNRACL).....	13
IV. La fin de la disponibilité	21
A. L'agent est reconnu inapte	21
B. L'agent est reconnu apte.....	22
1. Disponibilité de moins de six mois	22
2. Disponibilité de plus de six mois	22

Introduction

La disponibilité constitue l'une des quatre positions administratives applicables aux fonctionnaires ([article L. 511-1 du CGFP](#)).

La disponibilité est définie comme la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite ([article L. 514-1 du CGFP](#)) (sauf exceptions).

L'agent qui n'est plus en activité cesse également de bénéficier de ses droits à rémunération et ne génère plus de droits à congés annuels.

Les motifs de placement en disponibilité sont nombreux. Elle peut intervenir ([article L. 514-4 du CGFP](#)) :

- A la demande de l'agent ;
- Ou d'office, c'est-à-dire par décision unilatérale de l'autorité territoriale, en l'absence de toute demande préalable de l'agent.

La disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) est prononcée **à l'expiration des droits statutaires** à congés de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie (CGM), lorsque le fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé ne peut être immédiatement reclassé ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).



La DORS ne doit pas être confondue avec le placement en disponibilité d'office à titre conservatoire, prononcé dans l'attente de l'avis du Conseil Médical ou de la mise à la retraite.

I. Les conditions d'octroi

A. Les bénéficiaires

La disponibilité d'office pour raison de santé est octroyée aux **fonctionnaires titulaires** qui exercent leurs fonctions à **temps complet et à temps non complet**, qu'ils relèvent du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) ou du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC) ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) et [article 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)).



Les fonctionnaires à temps partiel sont susceptibles d'en bénéficier.

Ainsi, ce dispositif n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels qui peuvent être placés en congé sans traitement en cas d'inaptitude à l'issue d'un congé de maladie.

B. Les cas d'attribution

La réglementation prévoit qu'un fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office pour raison de santé dans plusieurs hypothèses.

1. À l'expiration des droits à congés de maladie

Les fonctionnaires sont susceptibles d'être placés en disponibilité d'office pour raison de santé lorsqu'ils sont **inaptes temporairement** à reprendre leur service **à l'expiration des droits** ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) et [articles 17 et 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) ; [article 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)) :

- À congés de maladie ordinaire (12 mois) ;
- À congés de longue maladie (3 ans) ;
- À congés de longue durée (5 ans) ;
- À congés de grave maladie (3 ans).

Le fonctionnaire est placé dans cette position **dès lors qu'il ne peut être immédiatement reclassé** ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Le fonctionnaire est également susceptible d'être placé dans cette position, à l'expiration des droits statutaires à congés pour raison de santé, **dès lors qu'il est dans l'attente de son reclassement en raison d'une inaptitude définitive aux fonctions du grade** ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).



Tant que l'agent n'a pas épuisé ses droits à congés de maladie, il ne peut pas être placé en disponibilité d'office pour raison de santé ([CE, 7 décembre 2015, n°370175](#)).

La disponibilité d'office pour raison de santé n'a pas vocation à être prise dans le cadre d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ([article L.822-22 du CGFP](#) ; [article 37 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)).

En outre, un agent reconnu définitivement inapte de façon absolue **à toutes fonctions** à l'expiration de ses droits à congés de maladie n'a pas vocation à être placé en disponibilité d'office pour raison de santé. Cet agent sera admis à la retraite ou, s'il n'a pas ouvert des droits à pension, licencié. Dans l'attente de la prise d'effet de ces décisions, il sera néanmoins placé en disponibilité d'office à titre conservatoire.

2. À l'issue d'une période de disponibilité discrétionnaire

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité sur demande (notamment pour convenances personnelles) ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, et qui ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, est ([article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)) :

- Soit reclassé,
- Soit mis en disponibilité d'office pour raison de santé,
- Soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions ou à toute fonction, admis à la retraite ou, s'il n'a pas de droits à pension, licencié.

Ce cas concerne les agents dont les fonctions requièrent des conditions de santé particulières (en particulier les sapeur-pompiers professionnels).

La disponibilité d'office à titre conservatoire

À l'épuisement de ses droits à congés de maladie, lorsque le fonctionnaire est dans l'attente d'une décision (notamment d'un placement en disponibilité d'office pour raison de santé ou d'une mise à la retraite), l'administration doit le placer dans une position statutaire régulière ([CE, 13 février 2004, n° 249049](#)).

Autrement dit, l'autorité territoriale doit placer l'intéressé en **disponibilité d'office à titre conservatoire** ([CE, 3 février 2026, n° 495187](#)).

Étant en position de disponibilité, l'agent ne devrait pas bénéficier de sa rémunération statutaire.

Toutefois, des dispositions du [décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#) prévoient le **maintien du « demi-traitement »** dans deux situations :

- À l'issue d'une période de congé de maladie ordinaire (CMO), jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite ([article 17](#)) ;
- À l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du Conseil Médical, jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite ([articles 37](#)).

Faute de disposition en ce sens qui leur serait applicable, il existe une incertitude sur son application aux fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général de sécurité sociale qui arrivent à l'expiration de leurs droits à CMO ou à CGM. S'il n'existe aucune disposition en ce sens, le maintien du demi-traitement a toutefois été admis par plusieurs tribunaux administratifs (TA Lille, 10 novembre 2020, n° 1703405 ; [TA Rouen, 16 février 2024, n°2205176](#)).

Cette dérogation ne s'applique toutefois pas aux fonctionnaires placés en disponibilité d'office à titre conservatoire à l'issue d'une disponibilité d'office pour raison de santé ([CAA Nantes, 17 novembre 2019, n° 18NT02389](#), considérant 7 ; [CAA Nancy, 27 décembre 2018, n° 17NC00990](#), considérant 5).

Cette exception ne concerne explicitement que le demi-traitement.

Il est à noter que le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire ou révocable.

Il 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, en particulier la disponibilité d'office pour raison de santé ([CE, 9 novembre 2018, n° 412684](#)).

S'agissant des autres éléments de rémunération, la lettre du 5 décembre 2011 de la DGAFF, n° B9-11822, précise : « *En revanche, les agents parvenus à l'expiration de leurs droits statutaires à congé de maladie ne pourront bénéficier du maintien de leurs primes et indemnité* ».

En revanche, dans la [Foire aux questions du 9 décembre 2024](#), la DGAFF indique désormais :

« *Pendant cette période, tant que la décision administrative de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite n'est pas rendue, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale au montant du traitement qu'il percevait à l'expiration de son congé pour raison de santé ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités perçues à ce même moment.* »

Suite à plusieurs décisions de justice, il semble que les éléments de rémunération doivent être distingués selon que leur versement dépend ou non de **l'exercice effectif des fonctions**.

L'agent ne peut pas percevoir les éléments de rémunération qui sont liés à l'exercice des fonctions, à savoir :

- Les primes ([TA Pau, 21 Février 2023, n° 2001611](#) ; [TA Marseille, 6 Octobre 2022, n° 2002705](#), considérant 16) ;
- La nouvelle bonification indiciaire ;
- Le complément de traitement indiciaire.

Il peut en revanche percevoir les éléments de rémunération qui ne sont pas liés à l'exercice des fonctions, notamment :

- L'indemnité de résidence ;
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ([TA Marseille, 6 Octobre 2022, n° 2002705](#), considérant 16).
S'agissant de cette indemnité, elle est due à l'agent bénéficiaire dès le premier jour travaillé et cesse d'être versée à l'occasion de la fin de la relation de travail, dans les mêmes conditions que les autres éléments de rémunération de l'intéressé (Circulaire du 15 janvier 2018).
En cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement (article 4 du décret n°2017-1889). Elle doit donc être versée pour moitié en cas de placement en disponibilité d'office à titre conservatoire (TA Paris, 15 septembre 2023, n°2108873, considérant 3).
- Le supplément familial de traitement ([TA Nîmes, 23 juin 2025, n° 2300323](#) ; [TA Caen, 29 Mars 2024, n° 2101284](#) ; [TA Montpellier, 9 Décembre 2022, n° 2100686](#)) ;
- Le transfert primes/points ;
- Les participations à la protection sociale complémentaire.

C. La durée

La disponibilité d'office pour raison de santé ne peut excéder une année ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

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 pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année.

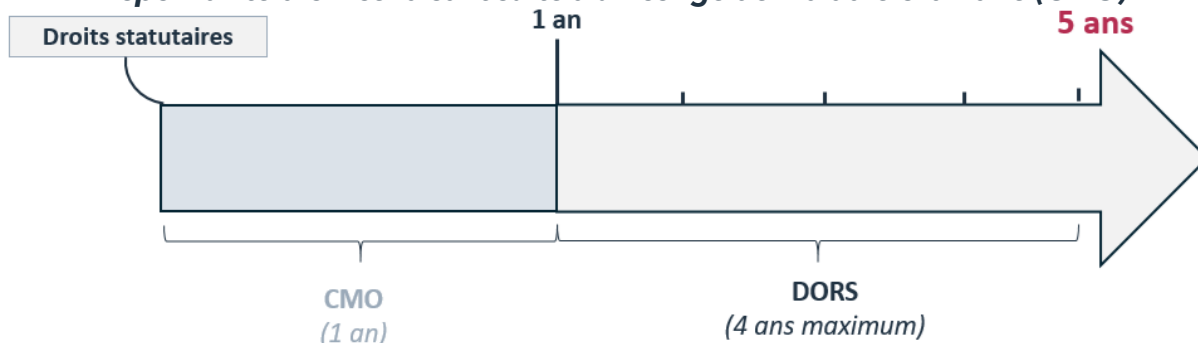
Autrement dit, la durée maximale de la disponibilité d'office pour raison de santé est de **quatre années**.



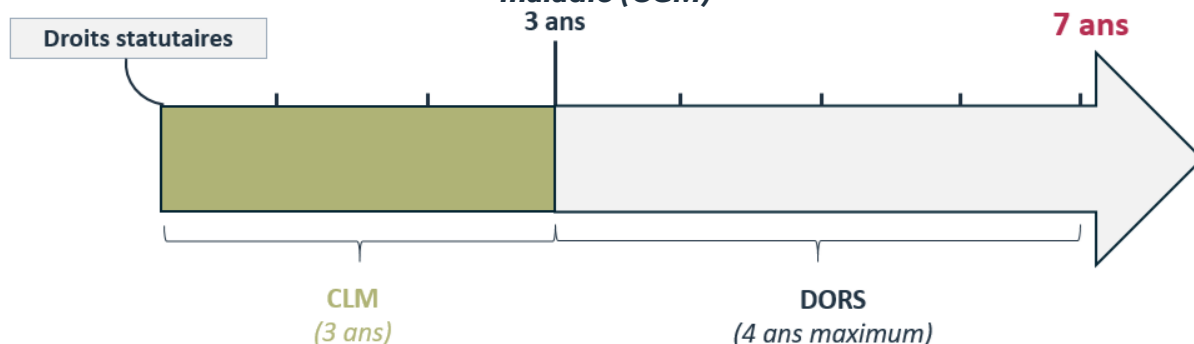
À noter qu'il n'a pas été prévu de durée minimale.

Exemples :

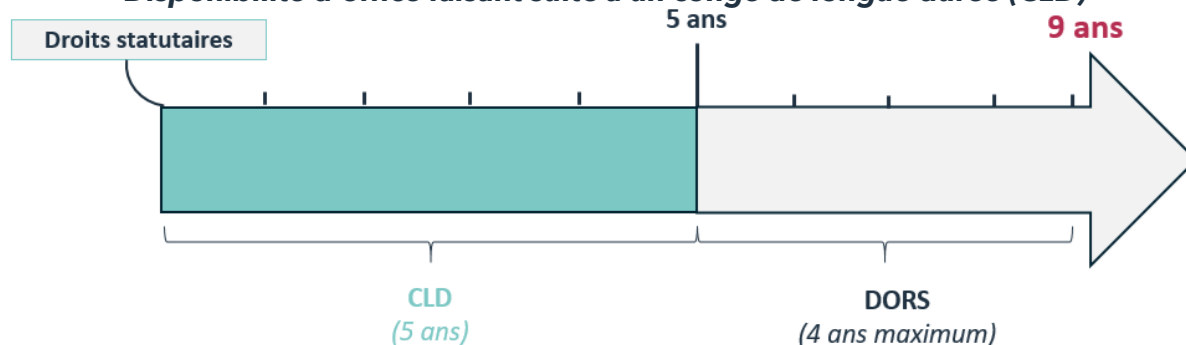
Disponibilité d'office faisant suite à un congé de maladie ordinaire (CMO)



Disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM)



Disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue durée (CLD)



Remarque

Le [décret n°2024-1222 du 27 décembre 2024 relatif aux conditions d'octroi et de renouvellement de la disponibilité pour raisons de santé des fonctionnaires civils de l'État](#) a modifié les dispositions de l'article 48 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatives à la durée maximale d'octroi de la DORS dans la Fonction Publique d'État.

Il a ouvert la possibilité de bénéficier de cette disponibilité **jusqu'à 6 années consécutives** (contre 3 années jusqu'à présent).

À défaut de transposition dans le décret n°86-68 du 13 janvier 1986, cette évolution ne concerne pas les fonctionnaires territoriaux.



Le maintien par l'employeur d'un agent en DORS au-delà de la durée maximale prévue par les textes constitue une faute de nature à engager sa responsabilité ([CAA Toulouse, 2 juin 2026, n° 24TL00675](#)).

II. La procédure de placement en disponibilité d'office pour raison de santé

A. 1^{ère} étape : La constatation de l'inaptitude par le Conseil Médical en formation restreinte

La décision d'octroi de la disponibilité d'office pour raison de santé doit être précédée de l'avis du Conseil Médical en formation restreinte sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions et sur le placement en DORS ([articles 5 et 38 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).



Le renouvellement de la période de disponibilité pour raison de santé nécessite également l'avis préalable du Conseil Médical en formation restreinte ([article 5 5° du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#); [CAA Versailles, 20 mars 2025, n°23VE00795](#)).

L'absence de consultation du Conseil Médical constitue un **vice de procédure** entraînant l'annulation de la décision de placement en disponibilité d'office ([CAA Bordeaux, 18 décembre 2017, n°16BX00342](#)).

B. 2^{ème} étape : Les démarches préalables au reclassement

1. L'aménagement des conditions de travail et le changement d'affectation

L'adaptation de l'emploi ou l'affectation dans un nouvel emploi correspondant au grade est conçue comme un préalable au reclassement. Il s'agit d'une obligation de moyen ([CE, 15 novembre 2010, n°330099](#)).

a) L'aménagement des conditions de travail

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, l'autorité territoriale doit tout d'abord chercher à maintenir l'agent dans son poste en **aménageant ses conditions de travail** à ses capacités physiques ([article 1er du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ([article 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)).

Il peut, par exemple, proposer que l'agent exerce ses fonctions en télétravail pour une durée supérieure à trois jours par semaine ([article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016](#) abrogé et codifié au [R. 431-6 du CGFP](#) à compter du 1^{er} août 2026).

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive :

- Sa décision doit être motivée par écrit,
- Et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité social territorial doit en être tenu informée.

En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par le médecin du travail, l'autorité territoriale peut saisir, pour avis, le médecin inspecteur du travail territorialement compétent.

b) Le changement d'affectation

Si l'aménagement des conditions de travail est impossible compte tenu des nécessités du service, la collectivité doit s'interroger sur la possibilité **d'affecter l'agent sur un autre emploi de son grade** ([article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du Conseil Médical.

Cette affectation est prononcée sur proposition :

- Du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour la catégorie dite A+, c'est-à-dire pour les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine et les ingénieurs territoriaux en chef.
- Ou du centre de gestion (CDG) lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié pour les autres fonctionnaires de catégorie A, ainsi que pour les catégories B et C.



L'affectation dans un emploi du même cadre d'emplois, adapté à l'état physique de l'agent, ne constitue pas un reclassement et n'est pas illégale du seul fait que l'administration n'a pas préalablement invité l'agent à formuler une demande de reclassement ([CE, 7 décembre 2018, n°401812](#) ; [CAA Douai, 30 mars 2000, n°96DA02225](#)).

Le fonctionnaire est tenu de rejoindre le nouvel emploi, compatible avec son état de santé, qui lui est proposé. À défaut, il peut faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste conduisant, après une mise en demeure non suivie d'effet, à une radiation des cadres.

C'est à l'administration d'établir qu'elle ne dispose pas de poste adapté à l'état de santé du fonctionnaire ([CAA Douai, 15 décembre 2011, n°10DA00337](#) ; [CAA Bordeaux, 21 février 2019, n°17BX00739](#)).

Le refus d'aménager l'emploi ou d'affecter l'agent sur un autre emploi peut être justifié notamment par :

- L'absence de qualification de l'agent pour occuper certains emplois ([CAA Lyon, 16 juin 2020, n°18LY00187](#), considérant 7 : maniement des outils informatiques, tâches de rédaction, contact avec les usagers) ;
- Les contre-indications médicales affectant l'agent ([CAA Lyon, 13 février 2020, n°19LY00414](#), considérant 4 ; [CAA Lyon, 5 décembre 2017, n°16LY00588](#), considérant 5 ; CAA Nantes, 10 janvier 2014, n°12NT01325) ;
- L'absence de poste disponible ([CAA Lyon, 15 juin 2020, n°19LY03387](#)).

Si l'aménagement des conditions de travail puis le changement d'affectation ne sont pas envisageables, **la procédure de reclassement devra être engagée**. Une période de préparation au reclassement devra également être proposée au fonctionnaire.

2. La proposition d'une période de préparation au reclassement

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade a droit à **une période de préparation au reclassement (PPR)**, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an ([article L.826-2 du CGFP](#) ; [article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)). Pendant cette période, l'agent est placé en position d'activité.

La collectivité a l'obligation de proposer une PPR à l'agent qui remplit les conditions d'octroi.

L'agent qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congés, est reconnu inapte, définitivement ou non, à l'exercice de ses fonctions, ne peut être placé en disponibilité d'office sans s'être préalablement vu proposer par l'administration le bénéfice d'une période de préparation au reclassement.

À défaut, le placement en disponibilité d'office pour raison de santé est considéré comme illégal ([CAA Toulouse, 24 mai 2022, n° 20TL22699](#), considérant 4 ; [CAA Lyon, 6 octobre 2022, n° 21LY03020](#), considérant 5 ; [TA Nantes, 21 décembre 2023, n° 1911608](#)).

Si l'agent éligible refuse de bénéficier de la PPR, il est invité à présenter une demande de reclassement ([article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

C. 3^{ème} étape : La tentative de reclassement

Selon l'[article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#), la disponibilité d'office pour raison de santé est prononcée **lorsque le fonctionnaire ne peut être immédiatement reclassé**.

Par principe donc, avant tout placement du fonctionnaire titulaire en disponibilité d'office pour raison de santé, il incombe à l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement de l'agent ([CE, 25 avril 2007, n° 289236](#)). L'autorité territoriale doit donc adresser à l'agent un courrier pour **l'inviter à déposer une demande de reclassement**.



La recherche de reclassement n'est pas à mettre en œuvre lorsque :

- *L'agent ne présente pas de demande de reclassement ([article 3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)). Néanmoins, en l'absence de demande de l'agent, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement ([article 3-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)).*
- *Le fonctionnaire a été déclaré apte à reprendre ses fonctions et le placement en disponibilité d'office pour raison de santé n'intervient qu'à titre rétroactif pour régulariser la situation statutaire de l'agent ([CAA Bordeaux, 4 novembre 2019, n° 17BX03035, considérant 10](#) ; [CAA Nantes, 9 janvier 2024, n° 22NT02255, considérant 7](#)).*

Il s'agit, à l'égard de l'employeur, non pas d'une obligation de résultat mais d'une **obligation de moyen**. Il doit étudier toutes les possibilités envisageables pour l'agent sur la base du tableau des effectifs de la collectivité.



En cas de contentieux, il appartiendra à la collectivité d'apporter la preuve qu'elle a effectué toutes les démarches nécessaires à la recherche d'un emploi de reclassement.

En cas d'absence d'emploi vacant pouvant être proposé à l'agent, il sera placé en disponibilité d'office pour raison de santé ([CE, 7 juillet 2006, n° 272433](#)).

A noter. La collectivité devra rester en alerte sur toute vacance future de poste susceptible d'être proposée à l'agent pendant toute la durée de la disponibilité ([CAA Lyon, 30 juin 2021, n° 19LY03104](#)).

D. 4^{ème} étape : La décision de placement en disponibilité d'office pour raison de santé

Le placement en disponibilité résulte d'une décision de l'autorité territoriale ([article 18 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Elle est formalisée par la prise d'un arrêté.



La décision n'a pas à être précédée de la consultation par l'agent de son dossier administratif ([CE, 10 novembre 1997, n° 139501](#)) ni à être motivée en application des articles L. 211-2 et L. 211-5 du Code des relations entre le public et l'administration ([CE, 26 janvier 2021, n° 430790](#)).

III. La situation du fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé

A. La carrière

Pendant sa mise en disponibilité, le fonctionnaire n'est plus en position d'activité ([CE, 10 novembre 1997, n° 139501](#)).

Il cesse de bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite ([CAA Bordeaux, 9 juillet 2001, n°00BX01023, 00BX02816](#)). Ses droits sont donc suspendus ([article L. 514-1 du CGFP](#)).

B. Les droits à congés

L'agent qui n'est plus en activité cesse également de bénéficier de ses droits à congés, en particulier de ses droits à congés annuels ([article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#) ; [CAA Marseille, 28 février 2025, n°24MA00327](#) ; [CAA Lyon, 9 octobre 2025, n°24LY03245](#)) ou à congés de maladie ([CE, 10 novembre 1997, n° 139501](#)).

Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé bénéficie, en vertu des dispositions des [article 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#), d'un droit à indemnisation des congés annuels qu'il n'a pu prendre, dans la limite des quatre semaines minimales garanties par la [directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#), lorsque cette disponibilité est immédiatement suivie d'une fin de relation de travail ([CE, 16 juin 2026, n°506127](#), considérant n°10).

C. La discipline

Lorsque l'agent est placé en disponibilité, il n'est plus soumis à l'obligation de servir. Toutefois, il conserve sa qualité d'agent public et reste donc soumis aux obligations générales du fonctionnaire (en particulier le devoir de réserve).

Une procédure disciplinaire pourra être engagée à l'égard du fonctionnaire en disponibilité qui n'a pas respecté ses obligations ([CAA Paris, 29 juin 2010, n° 09PA01163](#)).

À noter, lorsqu'un agent est en disponibilité, l'autorité territoriale peut prononcer une exclusion temporaire de fonction. Toutefois, cette sanction ne pourra être exécutée avant la réintégration de l'agent ([CAA Bordeaux, 17 décembre 2020, n° 18BX03147](#)).

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en disponibilité d'office pour raison de santé d'un fonctionnaire constituent des procédures distinctes et indépendantes.

L'administration ne peut donc pas légalement refuser à un agent sa mise en disponibilité d'office à l'expiration des droits à congés de maladie au motif qu'une telle position ferait obstacle à l'application d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire (TA Rouen, 29 mai 2019, n° 1801282).

D. L'exercice d'une activité lucrative

Dès lors qu'un agent est placé en position de disponibilité d'office, l'agent n'est pas en congés de maladie, ni même dans une position d'activité.

La situation d'un agent dans cette position ne diffère pas de celle des fonctionnaires placés en disponibilité discrétionnaire (pour convenances personnelles, pour création ou reprise d'entreprise, etc.). Elle n'est pas assimilable au placement en congé de maladie, qui entraîne, en principe, la cessation de toute activité rémunérée ([article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Autrement dit, le fonctionnaire peut exercer une activité privée lucrative sans attendre notamment une éventuelle décision de reclassement ou de placement à la retraite pour invalidité ([CAA Nancy, 1^{er} juillet 2013, n° 12NC01939](#)).

Il doit néanmoins, au préalable, saisir l'autorité territoriale dont il relève afin qu'elle apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de celle-ci ([art. L. 124-4 du CGFP](#) et [art. R. 124-28 du CGFP](#)).

Le non-respect de cette obligation constitue une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire (voir [C. La discipline](#)).



En cas d'accident du travail, l'agent qui retrouve une activité privée lucrative sera couvert par le régime général de sécurité sociale. En effet, l'assuré bénéficie de l'assurance accident du travail/maladie professionnelle dès son embauche, sans conditions d'ouverture de droit à remplir. Autrement dit, le droit aux prestations en nature et en espèces est ouvert sans aucune condition d'immatriculation, de cotisations et de durée de travail.

E. La protection sociale

Pendant toute la période où le fonctionnaire relevant de la CNRACL en disponibilité perçoit un émolument ou une allocation, il conserve le bénéfice du régime de protection sociale du régime spécial des fonctionnaires territoriaux ([article 2 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)).

Ainsi l'agent a droit aux prestations en nature de la sécurité sociale.

Il a également droit aux prestations en espèces versées par sa collectivité s'il remplit les conditions posées par le Code de la sécurité sociale ([voir F. La rémunération](#)).

F. La rémunération

Aucune rémunération statutaire n'est prévue par la réglementation lors d'un placement en disponibilité d'office pour raison de santé.

En revanche, le fonctionnaire peut percevoir d'autres prestations en fonction de son statut.

1. Si le fonctionnaire relève du régime général de la Sécurité Sociale (fonctionnaire IRCANTEC)

Le fonctionnaire relevant du régime général de la Sécurité Sociale peut prétendre :

- Soit aux indemnités journalières de maladie (IJSS) versées par la CPAM. S'il justifie d'une affection de longue durée (ALD), l'agent pourra bénéficier des IJSS pendant 3 ans au titre de la même affection au lieu de 360 jours sur une période de 3 ans ;
- Soit à une pension d'invalidité versée par la CPAM sous réserve de remplir les conditions ;
- Soit aux allocations de retour à l'emploi (ARE).

2. Si le fonctionnaire relève du régime spécial de la Sécurité Sociale (fonctionnaire CNRACL)

Selon les cas, le fonctionnaire relevant du régime spécial de la Sécurité Sociale pourra bénéficier :

- Soit du versement des indemnités de coordination ;
- Soit d'une allocation d'invalidité temporaire (AIT) ;
- Soit d'allocations de retour à l'emploi (ARE).

a) Versement des indemnités de coordination

Le versement des indemnités de coordination intervient dans le cas où la disponibilité d'office pour raison de santé fait suite à un congé de maladie ordinaire.

Ces indemnités de coordination sont versées par la collectivité à l'agent si ce dernier remplit les conditions exposées ci-dessous.

❖ Principe d'équivalence

Les fonctionnaires territoriaux, effectuant au moins 28 h/de travail par semaine, sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale (fonctionnaires CNRACL).

Ce régime doit garantir aux assurés sociaux, pour l'ensemble des risques, des prestations équivalentes à celles du régime général de sécurité sociale (articles [L.712-3](#) et [R. 711-17](#) du Code de la sécurité sociale).

Lorsqu'un fonctionnaire territorial affilié au régime spécial est placé en congé de maladie, il a droit à deux sortes de prestations sociales ([décret n° 60-58 du 11 janvier 1960](#)) :

- Le remboursement des frais de santé qui sont pris en charge par la CPAM ;
- Des prestations en espèces.

Les prestations en espèces sont des indemnités destinées à compenser la perte d'émoluments subie par l'assuré lui-même, en raison d'un arrêt de travail médicalement justifié.

Les prestations en espèces sont à la charge de la collectivité territoriale (articles [11](#) et [16](#) du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960).

Les prestations en espèces de l'assurance maladie ne sont pas dues tant que les droits statutaires des fonctionnaires leur assurent un maintien de rémunération au moins égal au montant des prestations en espèces.

Les fonctionnaires CNRACL bénéficient en cas de maladie, des droits statutaires suivants :

- D'un congé de maladie ordinaire d'une durée d'un 1 an avec une rémunération à 90% du traitement pendant 3 mois et à demi-traitement pendant 9 mois ;
- D'un congé de longue maladie d'une durée de 3 ans avec une rémunération à plein traitement pendant 1 an et à demi-traitement pendant 2 ans ;
- D'un congé de longue durée d'une durée de 5 ans avec une rémunération à plein traitement pendant 3 ans et à demi-traitement pendant 2 ans.

La protection statutaire est donc limitée dans le temps. Cela peut aboutir à ce que les prestations en espèces de l'assurance maladie deviennent supérieures aux droits statutaires.

Pour pallier les limites de la protection statutaire, la collectivité doit alors verser à l'agent une indemnité spécifique : **l'indemnité de coordination**.

❖ Conditions d'attributions

L'[article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#) dispose qu'en cas de maladie, l'agent qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire et qui remplit les conditions fixées par le Code de la sécurité sociale, a droit à cette indemnité.

Le respect de ces conditions est apprécié par la **Caisse primaire d'assurance maladie** (CPAM).

Les conditions sont à apprécier au début de l'arrêt de travail et comportent les points suivants ([article R. 313-3 du Code de la sécurité sociale](#)) :

- Justifier de 12 mois d'immatriculation en tant qu'assuré auprès de l'Assurance Maladie,
- **ET**
 - o Soit justifier de 600 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt,
 - o Soit avoir perçu un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt.

❖ Durée de versement

Au sein du régime général de sécurité sociale, la durée maximale de la période pendant laquelle l'indemnité journalière de maladie peut être servie est fixée à trois ans en cas d'affection de longue durée (ALD) ([article R. 323-1 du Code de la sécurité sociale](#)).

La durée maximale d'indemnisation est transposable aux fonctionnaires relevant du régime spécial.

Autrement dit, les indemnités de coordination sont susceptibles d'être versées par l'administration employeur pendant **une période maximale de trois ans**, comptée de date à date dès l'arrêt de travail, comprenant les périodes de congés statutaires ([Rép. min., n°12376 JO Sénat du 11/01/1996](#)).

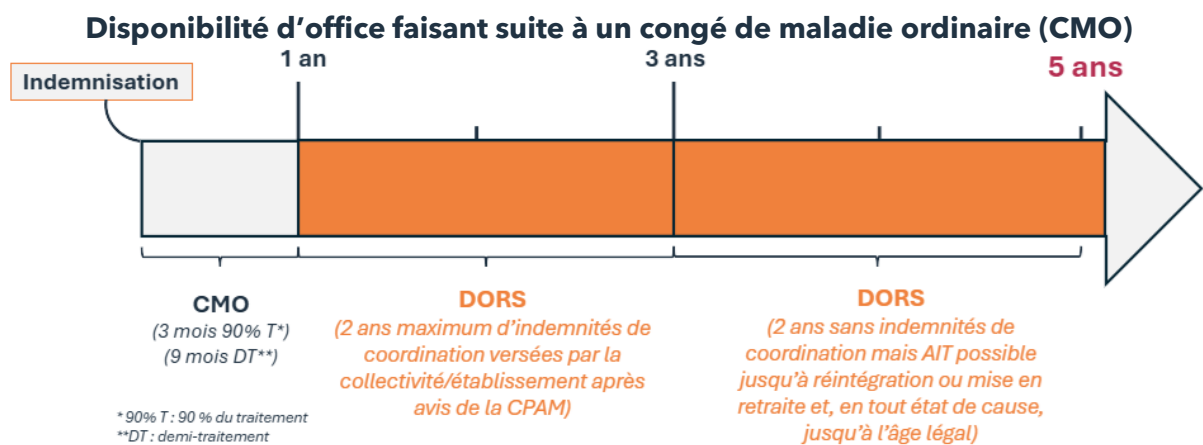
Par conséquent :

- Un agent ayant bénéficié d'un CMO d'un an pourra percevoir des indemnités journalières de coordination versées par la collectivité durant 2 ans.
- Les fonctionnaires ayant été placés en CLM ou en CLD pendant au moins 3 ans, ne pourront jamais percevoir lesdites indemnités de coordination.



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

Exemple :



❖ Procédure

Pour effectuer une demande de versement des indemnités de coordination, la collectivité doit saisir le **médecin conseil de la CPAM** afin qu'il se prononce sur les droits de l'agent à percevoir ces indemnités ([article 15 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)).

Aucune demande de l'agent n'est nécessaire pour prétendre à ces indemnités de coordination.

En cas de refus de la part de la CPAM, aucune indemnité de coordination ne pourra être versée à l'agent.

❖ Calcul des indemnités de coordination

L'indemnité de coordination est calculée comme suit ([article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)) :

- 50 % du traitement indiciaire et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais,
- 50 % de l'indemnité de résidence,
- 100 % du Supplément familial de traitement (SFT).

Le montant retenu ne peut dépasser le montant plafond des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ([article L. 323-4 du Code de la Sécurité Sociale](#)), soit un maximum de 41,95€ bruts au 1^{er} janvier 2026.

Quant au régime indemnitaire, les indemnités liées à l'exercice des fonctions sont expressément exclues. Pour les autres éléments de rémunération accessoires, y compris la NBI lorsqu'elle est liée aux fonctions exercées, aucun texte ne prévoit leur prise en compte.



À noter, malgré la rédaction de l'article 4 précité, il semble que l'indemnité de coordination n'a plus à être majorée dès lors que l'agent a trois enfants à charge ou plus dans la mesure où l'article 4 a pour objet de permettre aux fonctionnaires relevant du régime spécial de bénéficier des prestations équivalentes à celles servies par le régime général.

Or, depuis le 1^{er} juillet 2020, les agents du régime général ayant à charge 3 enfants ou plus ne bénéficient plus de la majoration des IJSS à compter du 31^{ème} jour. Ainsi, il n'y a donc plus lieu de majorer l'indemnité de coordination.

❖ Régime social et fiscal

Les indemnités de coordination sont soumises pour 100 % de leur montant :

- À la CSG au taux de 6,20 % sur le montant brut ;
- À la CRDS au taux de 0,50 % du montant brut.

Les indemnités de coordination sont soumises à l'impôt sur le revenu (sauf si l'affection relève de la liste des affections de longue durée) ([article 80 quinquies du Code Général des impôts](#)).

b) Versement d'une Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)

Le versement de l'AIT intervient dans le cas où l'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne bénéficie pas de l'indemnité de coordination, c'est-à-dire :

- Lorsqu'un fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour raison de santé à la suite d'un CMO et qu'il a bénéficié, pendant les deux premières années de disponibilité d'office pour raison de santé faisant suite à son CMO, des indemnités de coordination (total 3 ans).
- Lorsqu'un fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour raison de santé à la suite d'un CLM ou d'un CLD d'au moins 3 ans.

❖ Prestation

Aux termes de l'[article 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#) modifié, **le fonctionnaire atteint d'une invalidité réduisant au moins de 2/3 sa capacité de travail** et qui ne peut reprendre immédiatement ses fonctions, ni être admis à la retraite peut, sur sa demande, être reconnu en état d'invalidité temporaire ouvrant droit à la perception d'**une Allocation d'Invalidité Temporaire (AIT)**.

L'AIT est une prestation équivalente à la pension d'invalidité du régime général de la Sécurité Sociale.

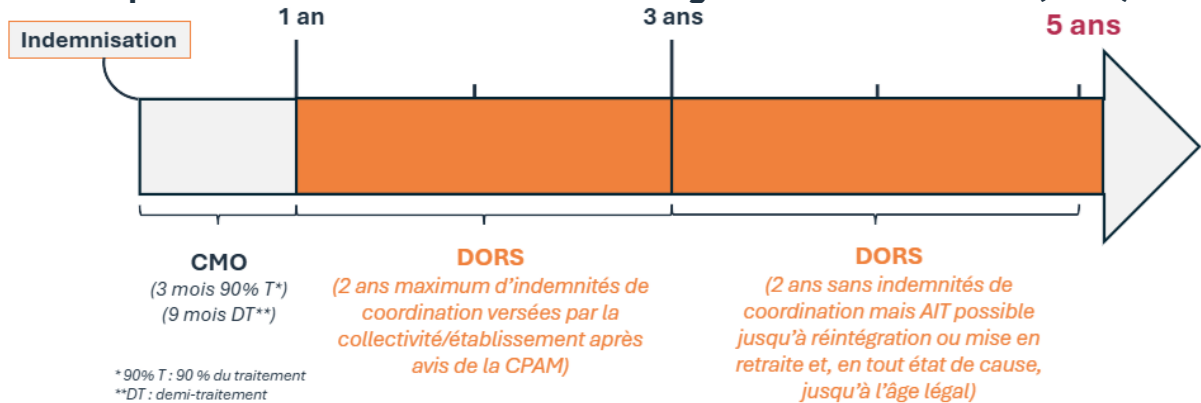


Cette allocation ne doit pas être confondue avec l'allocation temporaire d'invalidité (ATI), prévue par le CGFP, qui peut être accordée à la suite d'une invalidité résultant

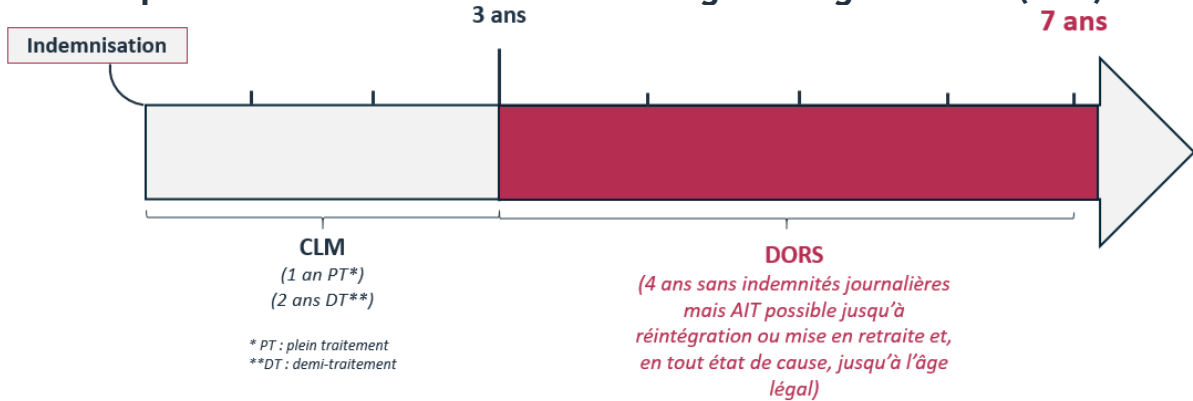
d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle ([article L.824-1 du CGFP](#)).

Exemples :

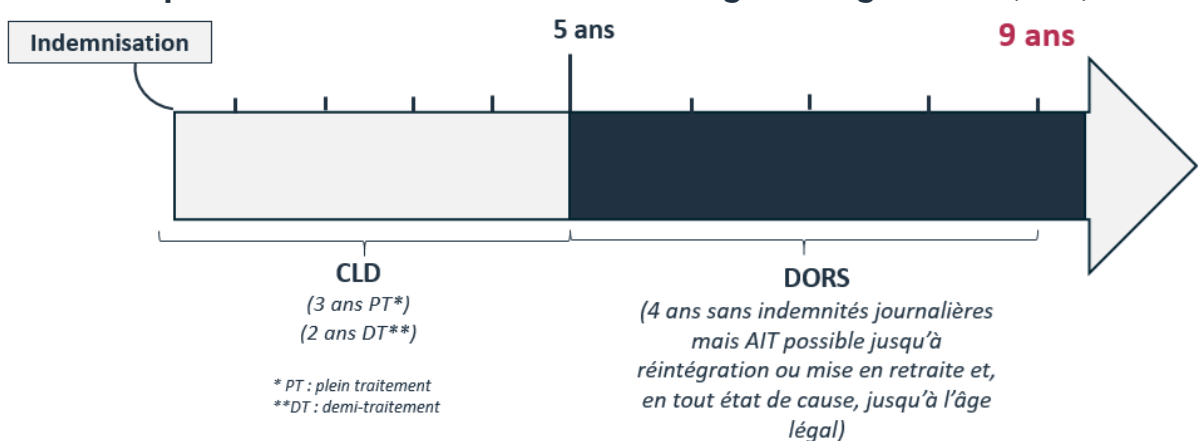
Disponibilité d'office faisant suite à un congé de maladie ordinaire (CMO)



Disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue maladie (CLM)



Disponibilité d'office faisant suite à un congé de longue durée (CLD)



❖ Procédure

• Demande de l'agent

Une demande de reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire doit être envoyée par la collectivité à la CPAM à laquelle le fonctionnaire est affilié.

La demande est réalisée via un formulaire qui, une fois complété, daté et signé par l'agent demandeur et l'administration qui l'emploie, est adressé par l'administration au service médical de la CPAM du lieu de résidence de l'intéressé.



[Demande de reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire des fonctionnaires \(Formulaire 16950*01\)](#)

Cette demande doit être formulée dans un délai d'une année suivant :

- Soit la date à laquelle l'agent n'a plus droit à une rémunération statutaire (CMO, CLM, CLD et CGM),
- Soit la date de fin du versement des indemnités de coordination,
- Soit la date de la consolidation de la blessure ou la date de la stabilisation de l'état de l'intéressé telle qu'elle résulte de la notification qui lui en est faite par la caisse primaire.



L'expiration du délai d'un an est de nature à justifier un refus de versement de l'AIT par l'employeur ([Tribunal judiciaire, Lille, Pôle social, 21 janvier 2025 - n° 23/02166](#)). <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R68843>

• **La décision de la CPAM**

La décision est prise par la CPAM et porte sur des périodes de 6 mois maximum renouvelables selon la procédure initiale.

La CPAM se prononce sur l'attribution de l'allocation d'invalidité temporaire, compte tenu d'un barème indicatif prévu à l'article L.28 (3ème aliéna) du Code des pensions civiles et militaires de retraite permettant de déterminer le taux d'invalidité.

La caisse primaire notifie sa décision à l'agent et en informe l'autorité territoriale.

La CPAM, lorsqu'elle reconnaît l'état d'invalidité temporaire, classe l'agent dans **l'un des trois groupes** suivants :

- **Groupe 1** : invalide capable d'exercer une activité rémunérée,
- **Groupe 2** : invalide incapable d'exercer une profession quelconque,
- **Groupe 3** : invalide incapable d'exercer une profession et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Cette allocation est liquidée et payée **par la collectivité** conformément à la décision de la CPAM.



Avant la création du Conseil Médical, la commission de réforme était saisie en vue de l'attribution de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) à compter de l'expiration des droits statutaires à un traitement ou du service des prestations en espèces de l'assurance maladie. Désormais, seule la CPAM est amenée à se prononcer sur l'attribution de l'AIT ([article 6 III du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)).

❖ **Le montant de l'Allocation d'Invalidité Temporaire**

Le montant de l'AIT est déterminé en fonction du groupe dans lequel la CPAM a classé le fonctionnaire reconnu en état d'invalidité temporaire :

- **1^{er} groupe d'invalidité**, l'allocation est égale à la somme des éléments suivants :
 - 30 % du dernier traitement d'activité ;
 - 30 % des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - 30 % de l'indemnité de résidence ;
 - Plafond : la somme de ces 3 montants ne doit pas dépasser 30 % du plafond de la Sécurité Sociale, soit un maximum de **1 201,50 euros** par mois au 1^{er} janvier 2026.*
 - 100% du SFT.

- **2^{ème} groupe d'invalidité**, l'allocation est égale à la somme des éléments suivants :
 - 50 % du dernier traitement d'activité ;
 - 50 % des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - 50 % de l'indemnité de résidence ;
 - Plafond : la somme de ces 3 montants ne doit pas dépasser 50 % du plafond de la Sécurité Sociale, soit un maximum de **2 002,50 euros** par mois au 1^{er} janvier 2026.*
 - 100% du SFT.

- **3^{ème} groupe d'invalidité**, l'allocation est égale à la somme des éléments suivants :
 - 50 % du dernier traitement d'activité ;
 - 50 % des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - 50 % de l'indemnité de résidence ;
 - Plafond : la somme de ces 3 montants ne doit pas dépasser 50 % du plafond de la Sécurité Sociale, soit un maximum de **2 002,50 euros** par mois au 1^{er} janvier 2026.*
 - Majoration de 40% de la somme de ces 3 montants. Cette majoration n'est pas versée pendant la durée d'une hospitalisation.*
 - 100% du SFT.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit expressément la prise en compte de la NBI, du CTI, ainsi que l'ensemble des indemnités dans les éléments de rémunération servant au calcul de l'AIT.

❖ Régime social et fiscal

Les charges sociales et fiscales sont les mêmes que celles de la pension d'invalidité du régime général.

L'AIT est soumise :

- À la CRDS au taux de 0,50 % du montant brut ;
- À la CSG au taux de 8,30 % (ou 6,60 % ou 3,80 % selon le revenu fiscal de référence) ;
- Et à la CASA (Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) au taux de 0,3 % du montant brut avec possibilité d'exonération ou d'application d'un taux réduit.

L'AIT est soumise à l'impôt sur le revenu.

❖ Fin du versement

L'AIT cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire ([article 6 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960](#)) :

- Est remplacé en position d'activité ;
- Est admis à la retraite ;
- Atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (*remarque* : le décret évoque toujours l'âge de 60 ans).

c) Le versement d'Allocations de retour à l'emploi (ARE)

Pour bénéficier d'une indemnisation chômage dans le cas d'un placement en disponibilité d'office pour raison de santé, toutes les conditions d'ouverture de droits doivent être remplies, conformément à [l'article 4 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#), à savoir :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail. Dans le cadre de cette démarche, l'employeur public complète une attestation employeur destinée à France Travail ;
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- Ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse ;
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- Ne pas avoir quitté volontairement sa dernière activité ;
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

❖ La condition de perte involontaire d'emploi

[L'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](#) indique que :

« Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi : [...] 4° Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ».

Selon ces dispositions, un agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé sera susceptible de percevoir des allocations de retour à l'emploi dès lors qu'il ne perçoit aucune indemnisation :

- Ainsi, si l'agent perçoit une indemnité de coordination, il est donc indemnisé et ne peut donc pas percevoir des allocations de retour à l'emploi.
- S'agissant de l'AIT, cela correspond à la pension d'invalidité qui peut être cumulée ou déduite des allocations chômage ([article. 18 § 2 règlement général du 15 novembre 2024](#)) dans les conditions suivantes :
 - o Pension d'invalidité 1^{ère} catégorie : cumul intégral
 - o Pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie :
 - Elle est intégralement cumulable avec l'allocation chômage si cette pension a été cumulée avec les revenus perçus au titre de l'exécution effective de l'activité prise en compte pour l'ouverture des droits à l'allocation chômage.

- Elle est intégralement déduite de l'allocation chômage lorsqu'elle n'a jamais été cumulée avec les revenus de l'activité prise en compte pour l'ouverture des droits à l'allocation chômage.

❖ La condition d'aptitude

Dans une [décision du 16 juin 2021 \(n° 437800\)](#), le Conseil d'État a rappelé la nécessité de satisfaire à la condition d'aptitude physique pour bénéficier des allocations chômage ([article L. 5421-1 du Code du travail](#)).

Cependant, il n'appartient pas à l'ancien employeur public de l'apprécier même sur la base d'un avis du conseil médical concluant à l'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

Seul le préfet du département saisi, le cas échéant, par l'ancien employeur est compétent pour le faire ([article R.5426-1 du Code du travail](#)).

L'inaptitude physique déclarée en vertu de la réglementation applicable dans la Fonction Publique n'entraîne pas nécessairement une inaptitude physique au sens de la réglementation d'assurance chômage.

Tant que l'intéressé est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, il est réputé satisfaire à la condition d'aptitude au travail (TA Poitiers, 6 mai 2024, n° 2200455).

d) Le versement du Revenu de Solidarité Active (RSA)

Le revenu de solidarité active peut être attribué à l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé selon les conditions de droit commun lorsqu'il ne peut prétendre ni aux indemnités journalières, ni à l'allocation d'invalidité temporaire ([Rép. Min., n° 31047 JOAN du 8 janvier 1996](#)).

IV. La fin de la disponibilité

Le Conseil Médical départemental réuni en formation restreinte est consulté pour avis sur la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé ([article 5 I 5° du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Lors de ces différentes saisines, le Conseil va apprécier l'aptitude physique du fonctionnaire.

Les conséquences de cet avis sont différentes suivant qu'il s'agisse d'un avis d'inaptitude ou d'aptitude.

A. L'agent est reconnu inapte

Si le fonctionnaire est reconnu inapte à reprendre son service à l'issue de chaque période de DORS, la collectivité devra :

- Chercher à reclasser l'intéressé ;
- A défaut, la disponibilité d'office pour raison de santé sera renouvelée pour une durée maximum de 4 ans.

Si le fonctionnaire n'a pu, durant la période de disponibilité, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions,

admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié ([article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).



Le fonctionnaire licencié ou admis à la retraite est considéré comme involontairement privé d'emploi. Il a donc vocation à percevoir l'allocation d'assurance chômage, sous réserve de remplir les conditions pour bénéficier de ladite allocation ([article 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020](#)).

B. L'agent est reconnu apte

La réintégration de l'agent suite à une disponibilité d'office pour raison de santé s'effectue après avis du Conseil Médical en formation restreinte ([article 5 I 5° du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

La réintégration d'un fonctionnaire territorial dans son administration à l'issue d'une disponibilité prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie est **un droit** pour ce fonctionnaire dès lors qu'il est déclaré apte à l'exercice de ses fonctions.

Par suite, la décision par laquelle l'autorité territoriale refuse la réintégration d'un fonctionnaire territorial au regard de la condition d'aptitude à l'exercice des fonctions et renouvelle cette disponibilité d'office est une décision qui refuse un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, au sens de l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration, et doit être motivée en application de l'article L. 211-5 du même Code ([CE, 7 mai 2012, n° 346614](#)).

Cette procédure de réintégration est identique à celle prévue pour le détachement ([article L. 514-6 du CGFP](#)). Par suite, il convient de distinguer la situation dans laquelle la disponibilité d'office a dépassé six mois de celle où elle n'a pas dépassé six mois.

1. Disponibilité de moins de six mois

Dans cette hypothèse, l'agent est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et il est réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ([article L. 513-23 du CGFP](#)).



L'emploi n'étant pas considéré comme vacant, il ne peut être pourvu. Pour assurer le remplacement du fonctionnaire temporairement absent, la collectivité a la possibilité de recruter un agent contractuel sur le fondement de l'[article L. 332-13 du CGFP](#).

2. Disponibilité de plus de six mois

Dans cette hypothèse, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté, dans sa collectivité ou dans son établissement, **à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade**.

Le fonctionnaire qui refuse l'emploi proposé est placé d'office en position de disponibilité. Il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé ([article L. 513-24 CGFP](#) par renvoi de l'[article L. 514-6 du CGFP](#)).

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant à l'issue de la disponibilité, le fonctionnaire est maintenu **en surnombre** pendant un an dans sa collectivité ([article L. 513-26 du CGFP](#)).



Les emplois permanents occupés par des agents contractuels, y compris en CDI, sont considérés comme des emplois vacants ([CE, 24 janvier 1990 n°67078](#)).

En cas de contestation devant le juge administratif du refus de réintégration, il appartient à l'administration de démontrer qu'il n'existe pas d'emplois vacants correspondant au grade du fonctionnaire ([CE, 25 octobre 2006, n° 283174](#)).

Au terme du délai d'un an, s'il ne peut être réaffecté et reclassé dans un emploi de son grade, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territorial (CNFPT) (catégories A+) ou par le Centre de Gestion (catégories A, B, C).

Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi de son grade dans la collectivité ou l'établissement ([article L. 513-26 CGFP](#)).

Le fonctionnaire qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, situés dans le ressort territorial de son cadre d'emplois, en vue de sa réintégration, peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente ([article L. 514-8 du CGFP](#) et [article 37-1 I 2° décret n°89-229 du 17 avril 1989](#)).

Chacune des trois offres prend la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération ([CAA Douai, 3 octobre 2023, 22DA01512](#)).

Le ressort territorial dépend de la catégorie (articles [L. 542-18](#) et [L. 561-1](#) du CGFP) :

- Catégorie C : département de l'emploi précédent ou département limitrophe ;
- Catégorie B et catégorie A : pas de limitation.
