



La disponibilité d'office pour raisons de santé

Mise à jour juin 2023

RÉFÉRENCES

- [Code général de la fonction publique](#)
- [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](#) 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 conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

L'occurrence d'une inaptitude physique à exercer des fonctions avant ou après épuisement des droits à congés statutaires, peut déboucher sur deux types de situations :

- *en cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions et d'absence de possibilité de reclassement ou d'aménagement de poste : **procédure de mise en disponibilité** (agent titulaire), ou en congé non rémunéré (stagiaire et agent contractuel) ;*
- *en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toutes fonctions : mise à la retraite pour invalidité ou licenciement.*

La présente fiche traite uniquement de la disponibilité d'office pour raison de santé, dont le régime est différent de la disponibilité d'office prononcée à titre conservatoire.

➤ Mise en œuvre de la disponibilité d'office pour raisons de santé

La disponibilité d'office pour raison de santé est énoncée à l'[article L514-4](#) du code général de la fonction publique.

La disponibilité d'office est accordée aux fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC, nommés sur des emplois à temps complet ou à temps non complet, après un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de congé de longue durée.

Les stagiaires et les agents contractuels ne peuvent bénéficier de cette position et seront éventuellement placés en congé sans traitement à l'issue d'un congé de maladie.

➤ Cas de placement en disponibilité d'office pour inaptitude physique

La disponibilité d'office pour inaptitude physique peut être prononcée dans les cas suivants :

- **Inaptitude physique à l'épuisement des droits statutaires à congés de maladie, sans pouvoir être reclassé ni bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) :**
 - ▶ à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée, pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (*article 19 du Décret n°86-68 du 13 janvier 1986*) ;
 - ▶ à l'expiration des droits à congés de maladie ordinaire et de grave maladie pour les fonctionnaires relevant du régime général (*article 40 du décret n°91-298 du 20 mars 1991*).

Ces dispositions réglementaires n'exemptent pas l'employeur public de chercher à reclasser son agent avant de le placer en disponibilité. Celle-ci ne pourra s'appliquer qu'en cas de refus d'une procédure de reclassement ou PPR par l'agent ou d'impossibilité de le mettre en œuvre s'il est demandé par l'agent.

Le placement d'un fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé qui n'aura pas respecté ces garanties sera considéré comme illégal.

- **Inaptitude physique constatée suite à une disponibilité discrétionnaire (*article 26 décret n°86-68*).**

Position de l'agent pendant la disponibilité : le 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,
- à l'ouverture de congés annuels.

Durée : la disponibilité d'office est accordée pour une **durée maximale d'un an**. Elle peut être renouvelée pour la même durée à deux reprises et éventuellement une troisième fois, si la reprise des fonctions est envisageable au cours de la quatrième année de disponibilité. La décision de renouvellement doit être précédée de l'avis du conseil médical selon la procédure initiale.

Rémunération : l'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé ne perçoit plus de rémunération, mais peut prétendre, sous certaines conditions, à des prestations visant à compenser cette perte de revenus.

Si le fonctionnaire relève du régime spécial, il pourra ainsi prétendre :

- à des indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toute fonction ;
- à 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.

Si le fonctionnaire relève du régime général, il pourra prétendre :

- aux indemnités journalières de maladie
- à une pension d'invalidité, sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT.

A l'expiration des droits à congés maladie et dans la mesure où il est considéré comme étant involontairement privé d'emploi, l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé peut également prétendre à l'ARE lorsque cette période de disponibilité n'est pas indemnisée (*article 2 décret n°2020-741 du 16 juin 2020*).

Procédure

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

La mise en disponibilité d'office pour raisons de santé et son renouvellement doivent être précédés d'un avis du conseil médical (*article 5 et 38 décret n°87-602 du 30 juillet 1987*), sauf à être entachés d'irrégularité.

L'autorité territoriale est tenue **d'informer** son agent de la saisine du conseil médical et de la procédure engagée dans le cadre de son inaptitude.

Fin de la disponibilité d'office pour raisons de santé

La réintégration est soumise à la vérification préalable par un médecin agréé et par le conseil médical de l'aptitude physique de l'agent à exercer des fonctions correspondant à son grade.

Au terme de la disponibilité d'office pour raison de santé, il est émis un des avis suivants :

- [Aptitude physique](#)

Si la disponibilité n'a pas duré plus de 6 mois : l'agent apte à reprendre un emploi est réintégré dans l'emploi qu'il occupait avant son congé de maladie.

Lorsque la disponibilité a dépassé 6 mois : l'agent est réintégré à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. En l'absence d'emploi vacant, il sera réintégré en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité. À la fin de ce délai d'un an, en l'absence d'emploi correspondant à son grade, il est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé. Dès lors, il sera prioritaire pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade auprès de sa collectivité d'origine.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire refuse successivement 3 propositions d'emploi, il peut être licencié après avis de la CAP compétente.

- [Inaptitude partielle](#)

Dans ce cas, l'avis du conseil médical peut préconiser :

- Un aménagement de poste
- Un reclassement

- [Inaptitude totale définitive](#)

À l'expiration de la durée de la disponibilité, si l'agent est reconnu inapte à l'exercice de toutes fonctions, il est admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, il peut être licencié (article 19 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).