

## Fiche 7

### La disponibilité d'office pour raisons de santé.

➔ *Articles 62 alinéa 2 et 3 de la loi du 9 janvier 1986, article 28 et 29 du décret du 13 octobre 1988, article 4 du décret du n°60-58 du 11 janvier 1960.*

#### **7.1. Les conditions d'octroi.**

L'employeur peut placer un fonctionnaire hospitalier relevant de son autorité en disponibilité d'office si les conditions suivantes, cumulatives, sont remplies par l'agent :

- avoir épuisé ses droits aux congés de maladie « ordinaire », CLM ou CLD ;
- ne pas être en mesure de bénéficier d'un congé de maladie d'une autre nature que celui pour lequel il a épuisé les droits ;
- ne pas être susceptible d'être admis à la retraite ;
- faire l'objet par l'employeur, après consultation du comité médical ou de la commission de réforme, d'une reconnaissance d'inaptitude physique absolue et définitive à reprendre ses fonctions et du constat de l'impossibilité d'un reclassement immédiat (sur la base des articles 71 à 76 de la loi du 9 janvier 1986 et des dispositions du décret du 8 juin 1989).

L'employeur est tenu d'inviter le fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions à présenter une demande de reclassement avant de prononcer, le cas échéant, sa mise à la retraite d'office pour invalidité<sup>1</sup>. Cette inaptitude doit être absolue et définitive et l'état physique de l'agent doit ne pas lui interdire toute activité.

Dans le cas où le fonctionnaire formule une demande de reclassement précisant le corps dans lequel le reclassement est souhaité, l'employeur ne peut, à l'expiration des droits de l'intéressé, le placer en disponibilité d'office que si ce reclassement est impossible dans l'immédiat.

Par ailleurs, un fonctionnaire hospitalier reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi à l'épuisement de ses congés de maladie « ordinaire » de CLM ou CLD peut être placé en disponibilité d'office dans l'attente des différents avis nécessaires à sa mise à la retraite pour invalidité.

Pendant sa période de disponibilité d'office consécutive à la fin de ses droits à congé de maladie, le fonctionnaire hospitalier reste couvert par son régime spécial de sécurité sociale et, de ce fait, a le droit à des indemnités journalières dans les conditions déterminées par l'article 4 du décret 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. Ces indemnités sont versées par l'établissement employeur et non par l'assurance maladie. L'intéressé a le droit de percevoir lesdites indemnités pendant une période de trois ans comptée de date à date dès l'arrêt de travail, y compris les congés statutaires (articles L.323-1 et R.323-1 du code de la sécurité sociale).

Dans l'attente de sa mise à la retraite pour invalidité et conformément aux articles 17 et 35 du décret du 19 avril 1988, le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant jusqu'à la date de la décision portant admission à la retraite.

---

<sup>1</sup> Arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon n° 96LY01716 du 4 décembre 1998.

Dans l'hypothèse où, à l'issue de la procédure, le fonctionnaire ne serait pas admis à la retraite, aucun remboursement des sommes qui lui ont été versées ne peut lui être demandé. Inversement, dans le cas où le fonctionnaire serait admis à la retraite, il sera amené à rembourser les sommes versées. Les indemnités versées restent acquises au fonctionnaire qui doit être placé dans une situation administrative régulière par l'établissement.

## **7.2. Procédure d'octroi et de renouvellement.**

La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée équivalente. Si le fonctionnaire hospitalier n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré, soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Toutefois, si à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'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, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Il peut arriver que, dans les cas de mise en disponibilité d'office, des avis médicaux soient émis par des instances appartenant à deux systèmes de contrôle différents (par exemple, le comité médical se prononce sur la mise en disponibilité d'office et le médecin contrôleur de la sécurité sociale sur le versement d'indemnités journalières). Une divergence d'avis entre ces deux instances peut aboutir à priver le fonctionnaire de protection sociale. C'est pourquoi, une position commune doit être recherchée. A cet effet, il appartient aux médecins agréés compétents ou au médecin inspecteur de santé publique responsable du secrétariat de la commission de réforme et du comité médical, de prendre contact avec le médecin de la CPAM pour résoudre le différend. En l'absence d'accord et dans l'intérêt de l'agent, l'établissement employeur doit s'efforcer de dégager rapidement une solution de compromis.

## **7.3. Fin de la disponibilité d'office**

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent de l'aptitude physique du fonctionnaire hospitalier à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Si le comité médical estime que le fonctionnaire hospitalier ne présente pas, de façon temporaire ou permanente, l'aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions, sans cependant que son état de santé lui interdise toute activité, et si l'adaptation du poste de travail n'apparaît pas possible, il peut proposer à l'intéressé d'être reclassé pour raison de santé dans un autre emploi.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé<sup>2</sup>. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

---

<sup>2</sup> Dans ce cas, l'agent qui ne peut être réintégré faute d'emploi, peut prétendre au versement des allocations pour perte d'emploi sans qu'il soit nécessaire d'établir qu'il est la recherche d'un emploi, (arrêt du Conseil d'Etat du 14 octobre 2005, n°248705 Hôpitaux de Saint-Denis).

#### **7.4. Le cas particulier des agents stagiaires.**



*Article 31 du décret 97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière.*

Lorsque, à l'expiration d'un congé pour raison de santé, l'agent stagiaire est inapte à reprendre ses fonctions, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical ou, le cas échéant, de la commission de réforme.

Dans le cas où le comité médical ou la commission de réforme estime que l'agent stagiaire sera apte à reprendre ses fonctions au cours de la quatrième année, ce congé peut être renouvelé une troisième fois.

Dans le cas où la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévus à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraites ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de fonctions, la durée qui ouvre droit au bénéfice de cette disposition est portée à cinq ans.

Lorsque, à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé, l'agent stagiaire est reconnu par la commission de réforme inapte à reprendre ses fonctions de façon définitive et absolue, il est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et l'intéressé est remis à la disposition de son administration d'origine dans les conditions prévues par le statut dont il relève.