

LA MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE

PRINCIPE GÉNÉRAL

En cas d'avis défavorable à la reprise du comité médical après 12 mois de congé de maladie ordinaire, après un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent peut être mis en disponibilité d'office.

La mise en disponibilité d'office pour raison de santé est accordée après avis du comité médical pour une période d'un an renouvelable deux fois.

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 avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement après avis de la commission de réforme.

Quel que soit son motif, la disponibilité est la position du fonctionnaire qui perd ses droits à traitement, à avancement et à retraite.

Un fonctionnaire mis en disponibilité ne perçoit donc plus de traitement.

Cependant, si l'agent ne peut percevoir son traitement, il peut percevoir une rémunération au titre de la coordination avec le régime général de Sécurité sociale ou au titre de la réglementation sur la perte involontaire d'emploi.

Ainsi l'agent percevra, versé par son employeur après avis du médecin conseil du régime général :

- les indemnités de coordination ;
- l'allocation d'invalidité temporaire.

Dans certains cas, l'agent pourra également percevoir les allocations de retour à l'emploi.

On peut différencier trois cas de disponibilité d'office :

- la disponibilité pour inaptitude temporaire à toute fonction ;
- la disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement ;
- la disponibilité dans l'attente des avis nécessaires à la radiation des cadres pour invalidité.

Ces trois types de disponibilité vont donner lieu au versement de rémunérations différentes.

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

PRINCIPE GÉNÉRAL

En cas d'avis défavorable du comité médical ou de la commission de réforme après un congé ordinaire de maladie de 12 mois, un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent peut être mis en disponibilité d'office pour raison de santé.

Article 27 et 47 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 et 35 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

DURÉE

La mise en disponibilité est accordée pour une période d'un an renouvelable deux fois.

Cependant, 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 médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

Article 48 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 38 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 36 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

AVIS

La disponibilité d'office est accordée après avis du comité médical.

Lors du dernier renouvellement, l'avis est donné par la commission de réforme.

Il en est de même lorsque la mise en disponibilité d'office est accordée à la suite d'un congé de longue durée imputable au service.

CONDITIONS DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE

La mise en disponibilité d'office pour raison de santé ne peut être prononcée que si le comité médical ou la commission de réforme s'est prononcé sur l'impossible reclassement de l'agent.

L'agent doit être temporairement inapte à toute fonction.

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et que le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement.

La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

CE, 1^{er} décembre 2010, n° 328476

La mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office que si :

- l'agent a épuisé ses droits à congés maladie ;

et

- l'agent a été explicitement reconnu définitivement ou temporairement inapte à ses fonctions et temporairement inapte à un reclassement par le comité médical ou la commission de réforme.

Ou si :

- l'agent a épuisé ses droits à congés maladie ;
- l'agent a été reconnu temporairement ou définitivement inapte à ses fonctions ;
- l'employeur a invité l'agent à faire une demande de reclassement ;
- l'agent n'a pas fait de demande de reclassement ou le reclassement est temporairement impossible.

DÉPART DE LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE

La mise en disponibilité d'office ne peut avoir d'effet rétroactif.

La disponibilité d'office ne commencera qu'après l'avis du comité médical ou de la commission de réforme.

En l'absence d'avis clair sur l'impossibilité de reclassement, la disponibilité ne commencera que si l'employeur ne peut immédiatement reclasser l'agent.

LE RENOUVELLEMENT DE LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE

Le renouvellement de la disponibilité d'office est prononcé après avis du comité médical ou de la commission de réforme dans les mêmes conditions que l'octroi initial.

Conformément à la réglementation en vigueur, la mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire. La mise d'office en disponibilité est prononcée pour une durée maximale initiale d'un an renouvelable deux, voir trois fois après avis du comité médical ou, pour le dernier renouvellement de la commission de réforme.

Le Conseil d'État considère que la réintégration d'un fonctionnaire 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'employeur refuse la réintégration d'un fonctionnaire 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 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979, et doit être motivée.

Exemple

La décision renouvelant la disponibilité d'office d'un agent et refusant de le réintégrer, se bornant à viser les textes applicables et l'avis du comité médical supérieur attestant que l'agent est apte au travail sous réserve formelle d'une nouvelle affectation, à l'exclusion de tout autre motif – notamment l'absence de recherche de nouvelle affectation - est insuffisamment motivée.

CE, n° 346613 lecture du lundi 7 mai 2012

L'ISSUE DE LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE

La disponibilité d'office peut prendre fin de trois manières différentes :

- l'agent est apte à la reprise ou à un reclassement ;
- l'agent est radié des cadres pour invalidité ;
- l'agent est licencié pour inaptitude physique.

La reprise

L'agent apte à la reprise à l'issue d'une période de disponibilité ou pendant une disponibilité reprend ses fonctions sur un emploi de son grade après avis du comité médical ou de la commission de réforme.

Il en est de même s'il a été reclassé dans un emploi d'un autre grade.

Le droit à reprise à l'issue ou pendant la disponibilité d'office

Un fonctionnaire placé d'office en position de disponibilité qui en fait la demande a le droit d'être réintégré. Une décision de refus ne peut être fondée que sur des motifs tirés de son inaptitude physique, vérifiée par un médecin agréé ou, éventuellement, par le comité médical compétent, ou de l'absence de poste vacant.

Par suite, est illégale la décision implicite de rejet de la demande de réintégration de l'agent en disponibilité d'office.

CE, n° 348332, 15 mai 2013

La radiation des cadres pour invalidité

L'agent inapte totalement et définitivement à ses fonctions et qui ne peut être reclassé dans un emploi d'un autre grade compte tenu de son aptitude physique peut être radié des cadres soit sur sa demande à tout moment, soit d'office à l'expiration d'une période de disponibilité.

Le licenciement pour inaptitude physique

L'agent qui a épuisé ses droits à disponibilité d'office pour raisons de santé est licencié pour inaptitude physique si :

- il n'est pas inapte total et définitivement à toutes fonctions ;
- ses blessures ou maladies n'ont pas été contractées ou aggravées au cours d'une période durant laquelle il acquerrait des droits à pension.

Article L. 29 du Code des pensions civiles et militaires de retraite

Article 39 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

LA RÉMUNÉRATION PENDANT LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTÉ

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui perd ses droits à avancement et à la retraite.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le fonctionnaire mis en disponibilité ne perçoit pas de traitement.

Cependant, il peut percevoir des indemnités de coordinations ou l'allocation d'invalidité temporaire au titre de l'articulation avec le régime général de Sécurité sociale.

LES INDEMNITÉS DE COORDINATION

Conditions de versement

En cas de maladie, le fonctionnaire a droit au versement des indemnités de coordination si :

- il a épuisé ses droits à rémunération statutaire ;
- Il remplit les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale pour avoir droit à l'indemnité journalière mentionnée au 4° de l'article L. 321-1 dudit code.

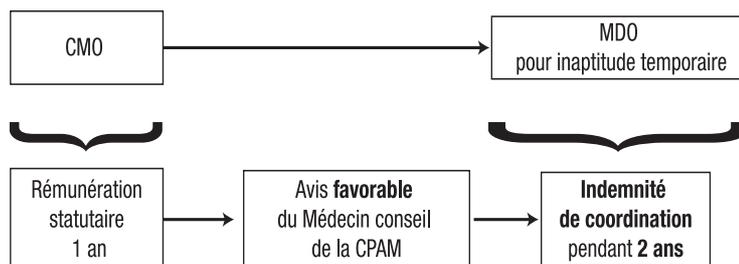
Le fonctionnaire mis en disponibilité d'office pour raison de santé après un congé ordinaire de maladie pourra bénéficier des indemnités de coordinations s'il remplit les conditions prévues par le Code de la Sécurité sociale.

Or les articles L. 321-4 et R. 324-1 prévoient qu'un assuré est reconnu en affection de longue durée après avis du médecin conseil de la caisse.

Par suite, un fonctionnaire en disponibilité pour raison de santé ne pourra bénéficier du versement des indemnités de coordinations que s'il a l'avis favorable du médecin conseil saisi par l'employeur.

Articles L. 321-4 et R. 324-1 du Code de la Sécurité sociale

Les indemnités de coordination après un congé ordinaire de maladie



Montant des indemnités de coordination

Les indemnités du fonctionnaire sont calculées de la manière suivante :

- la moitié du traitement 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 ;
- la moitié de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail s'il est établi que l'intéressé, son conjoint ou les enfants à sa charge continuent à résider dans la localité où ledit intéressé exerce ses fonctions, ou, dans le cas contraire, de la plus avantageuse des indemnités de résidence afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou les enfants à sa charge résident depuis l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être supérieure à celle calculée dans le premier cas ;
- la totalité des avantages familiaux.

L'indemnité de coordination est plafonnée au montant maximum des indemnités journalières de Sécurité sociale soit 30 fois 1/730^e de 1,8 fois le SMIC.

Article R. 323-9 du Code de Sécurité sociale

Lorsque le fonctionnaire bénéficiaire des indemnités de coordination a au moins trois enfants à charge, les indemnités de coordinations sont calculées de la manière suivante :

- les deux tiers du traitement 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 ;

■ les deux tiers de l'indemnité de résidence perçue au moment de l'arrêt de travail s'il est établi que l'intéressé, son conjoint ou les enfants à sa charge continuent à résider dans la localité où ledit intéressé exerce ses fonctions, ou, dans le cas contraire, de la plus avantageuse des indemnités de résidence afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou les enfants à sa charge résident depuis l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être supérieure à celle calculée dans le premier cas.

■ la totalité des avantages familiaux.

L'indemnité de coordination est plafonnée au montant maximum des indemnités journalières de Sécurité sociale soit 30 fois 1/730^e de 2,4 fois le SMIC.

Article 4 du 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

Article D. 712-12 du Code de la Sécurité sociale

Article R. 323-9 du Code de la Sécurité sociale

Cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale et de retraite mais reste soumis à la CSG et à la CRDS au taux allégé des revenus de remplacement et sans abattement de 3% soit :

- CSG déductible : 3,8% ;
- CSG non déductible : 2,4% ;
- CRDS : 0,5%.

L'indemnité de coordination est imposable.

Article 4 du 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

Article D. 712-12 du Code de la Sécurité sociale

Le décompte de la période de droit aux indemnités de coordination

La réglementation prévoit qu'en cas de maladie, l'agent qui a épuisé ses droits à une rémunération statutaire, mais qui remplit les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale pour avoir droit à l'indemnité journalière visée à l'article L. 321-1 dudit code, a droit à une indemnité dite de coordination.

Or, les articles L. 323-1 et R. 323-1 du Code de la Sécurité sociale prévoient que l'indemnité journalière, prévue par l'article L. 321-1 dudit code, est accordée à l'expiration d'un délai de 4 jours suivants le point de départ de l'incapacité de travail, est due pour chaque jour ouvrable ou non et peut être servie pendant une période d'une durée maximale de 3 ans.

Le point de départ du décompte de ces trois ans est la date de l'incapacité de travail et non la fin des congés statutaires.

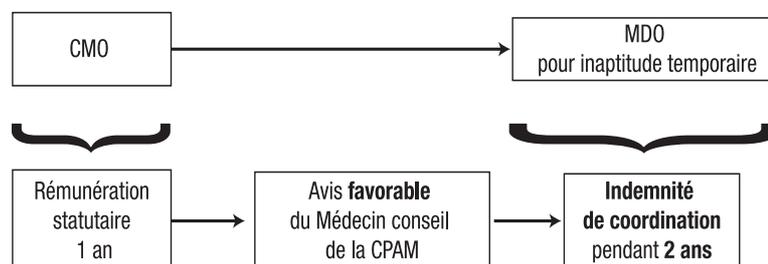
Article L. 321-1 du Code de Sécurité sociale

16 de la circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux

Un fonctionnaire ne peut donc percevoir les indemnités de coordination que pendant une période de 3 ans comptée de date à date dès l'arrêt de travail, y compris les congés statutaires.

Par suite, l'agent ayant déjà bénéficié de la totalité d'un Congé de longue maladie ou de longue durée, ne peut donc plus bénéficier des indemnités de coordination puisque son congé statutaire a déjà duré 3 ans.

Les indemnités de coordination après un congé ordinaire de maladie



Versement des indemnités de coordination

Les indemnités de coordination sont versées par l'employeur public.

L'ALLOCATION D'INVALIDITÉ TEMPORAIRE

Conditions de versement

L'allocation d'invalidité temporaire est versée par la collectivité ou l'établissement employeur à un fonctionnaire :

- sur sa demande ;
- s'il est atteint d'une invalidité non liée à l'exercice des fonctions ;
- s'il a épuisé ses droits statutaires à rémunération ;
- s'il est placé en disponibilité d'office ;
- s'il est atteint d'une invalidité réduisant au moins de deux tiers sa capacité de travail.

Article 6 du 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

Article D. 712-13 du Code de Sécurité sociale

Procédure

Demande de l'agent

La demande d'allocation d'invalidité temporaire est directement déposée par l'agent auprès de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai d'un an suivant soit :

- l'épuisement des droits statutaires à traitement ;
- le service de l'indemnité de coordination.

Si la demande de bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire est à la charge du fonctionnaire, l'employeur doit cependant informer ce dernier de l'épuisement de ses droits au versement de l'indemnité de coordination ou de ses droits statutaires à congé, de sa mise ou de son maintien en disponibilité d'office pour raisons de santé et de la possibilité de déposer une demande d'allocation d'invalidité temporaire.

Transmission de l'avis de la caisse primaire

La caisse primaire transmet cette demande avec son avis à l'administration, la collectivité ou l'établissement dont relève le fonctionnaire.

Saisine de la commission de réforme

L'invalidité temporaire est appréciée par la commission de réforme qui classe les intéressés dans un des trois groupes suivants :

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

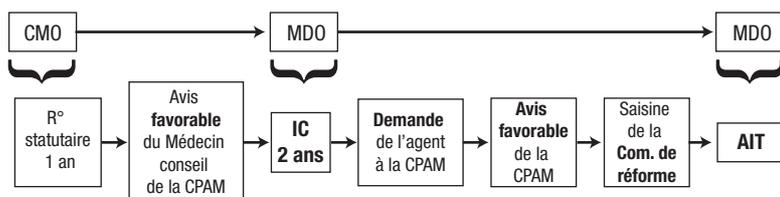
Décision de l'employeur

L'employeur prend la décision d'octroi du versement de l'allocation d'invalidité temporaire.

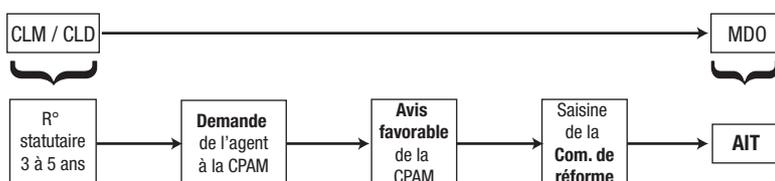
Article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960

Articles D. 712-13, D. 712-14, D. 712-15, D. 712-16 du Code de Sécurité sociale

L'allocation temporaire d'invalidité après un congé ordinaire de maladie



L'allocation temporaire d'invalidité après un congé de longue maladie ou de longue durée



Durée

L'allocation d'invalidité temporaire est accordée par périodes d'une durée maximum de six mois renouvelable.

L'allocation d'invalidité temporaire cesse cependant d'être versée dès que le fonctionnaire est :

- réintégré dans ses fonctions ;
- mis à la retraite ;
- a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite du régime général.

L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite du régime général est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 1^{er} janvier 1956 l'âge évolue de la manière suivante :

- agents nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 1^{er} janvier 1952 : 60 ans et 4 mois ;
- agents nés en 1952 : 60 ans et 9 mois ;
- agents nés en 1953 : 61 ans et 2 mois ;
- agents nés en 1954 : 61 ans et 7 mois ;

- agents nés en 1955 : 62 ans.

Article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960

Article D. 712-18 du Code de Sécurité sociale

Moment du versement de l'allocation d'invalidité temporaire

L'allocation d'invalidité temporaire est versée au plus tôt lorsque l'agent, mis en disponibilité d'office à la suite de l'épuisement de ses droits statutaire à congé ne peut pas ou plus bénéficier du versement des indemnités de coordination.

Ainsi, un agent en disponibilité d'office pour raisons de santé à la suite d'un congé ordinaire de maladie pourra bénéficier de l'allocation d'invalidité temporaire lorsqu'il aura épuisé ses droits aux indemnités de coordination, soit deux ans après sa mise en disponibilité.

Un agent en disponibilité pour raison de santé à la suite d'un congé de longue maladie ou de longue durée ne pourra pas bénéficier des indemnités de coordination, mais pourra directement déposer une demande d'allocation d'invalidité temporaire.

Montant de l'allocation d'invalidité temporaire

L'allocation d'invalidité temporaire est calculée en fonction du classement dans l'une des trois catégories par la commission de réforme ; elle est composée de la somme d'un pourcentage des éléments suivants :

- du dernier traitement d'activité 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 ;
- de l'indemnité de résidence ;
- des avantages familiaux.

Le montant de l'allocation d'invalidité temporaire par catégorie

	Type	Traitement indiciaire	Indemnités accessoires non liées à l'exercice des fonctions	Indemnité de résidence	Supplément familial de traitement	
Catégorie 1	Invalides capables d'exercer une activité rémunérée	30%	30%	30%	100%	
catégorie 2	Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque	50%	50%	50%	100%	
Catégorie 3	Catégorie 2	Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie	50%	50%	50%	100%
	Majoration pour tierce personne		+ 40% du montant de la catégorie 2 sans les avantages familiaux avec un minimum plancher fixé annuellement par décret (article R. 341-6 du Code de la Sécurité sociale)		-	

Toutefois, le montant total des éléments hors avantages familiaux ne peut excéder 30% ou 50%, selon le cas, du gain maximal pris en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960
Article D. 712-18 du Code de la Sécurité sociale

Cotisations

L'AIT est seulement soumise à la CSG et à la CRDS sans abattement de 3% au taux allégé de :

- CSG déductible : 4,2% ;
- CSG non déductible : 2,4% ;
- CRDS : 0,5%.

Versement de l'allocation d'invalidité temporaire

L'allocation d'invalidité temporaire est versée par l'employeur public.

Article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960
Article D. 712-18 du Code de la Sécurité sociale

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE DES AVIS NÉCESSAIRES À LA RADIATION DE CADRES POUR INVALIDITÉ

PRINCIPE GÉNÉRAL

En cas d'avis défavorable du comité médical après un congé ordinaire de maladie de 12 mois, un congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent est, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi sans possibilité de reclassement, admis à la retraite au titre de l'invalidité.

Article 27 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 17 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

LA DEMANDE DE RADIATION DES CADRES

La radiation des cadres sur demande de l'agent

La radiation des cadres pour invalidité peut être demandée par l'agent concerné à tout moment. Que ce soit en service, pendant une période de congé maladie, à l'expiration d'une période de congé ou à l'expiration d'un congé ordinaire de maladie un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

Article 39 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

Article L. 29 du Code des pensions civiles et militaires de retraite

La radiation des cadres d'office

Le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps en peut être radié des cadres par anticipation d'office.

Le moment de la radiation des cadres d'office dans la fonction publique de l'État

La radiation des cadres est prononcée sans délai si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, ou à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé de maladie ordinaire ou de longue maladie, ou l'expiration du congé de longue durée.

Article L. 29 du Code des pensions civiles et militaires de retraite

En effet, un agent peut être radié des cadres pour inaptitude totale et définitive à toute fonction sans possibilité de reclassement sans pour autant avoir bénéficié d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Le juge administratif considère que le fonctionnaire qui a épuisé ses droits au congé de maladie ordinaire et qui a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi ne peut prétendre au bénéfice d'un congé de longue maladie ou de longue durée, lesquels ne peuvent être accordés qu'aux agents susceptibles d'être reconnus aptes à la reprise d'un emploi, et est rayé des cadres.

CE, 23 février 2009, n° 308923

Le moment de la radiation des cadres d'office dans la fonction publique territoriale

La radiation des cadres est prononcée si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé de maladie ordinaire, ou l'épuisement des droits à congé de longue maladie ou de longue durée si l'agent en a bénéficié.

Article 30 du décret n° 2003-1306

Cependant, l'agent peut être radié des cadres à l'issue du congé de maladie ordinaire.

CE, 23 février 2009, n° 308923

Procédure

L'inaptitude totale et définitive de l'agent sans possibilité de reclassement est prononcée après avis de la commission de réforme.

Rémunération

Pendant la période de traitement du dossier d'inaptitude totale et définitive puis de la pension d'invalidité, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision d'admission à la retraite.

Conformément à la réglementation en vigueur, si l'acte de radiation des cadres spécifie les circonstances susceptibles d'ouvrir droit à pension et vise les dispositions légales invoquées à l'appui de cette décision, les énonciations de cet acte ne peuvent préjuger ni la reconnaissance effective du droit, ni les modalités de liquidation de la pension, ces dernières n'étant déterminées que par l'arrêté de concession de pension.

Article R. 4 du Code des pensions civiles et militaires de retraite

Un arrêté admettant un fonctionnaire à faire valoir ses droits à pension de retraite au titre d'une invalidité non imputable au service n'a ni pour objet, ni pour effet de lui ouvrir droit à pension civile d'invalidité.

CAA, Bordeaux, 14 février 2000

TA, Poitiers, n° 0600914, 4 avril 2007

La décision d'admission à la retraite est donc la date de concession de la pension même si cette dernière a un effet rétroactif.

Le fonctionnaire pourra donc bénéficier de son demi-traitement jusqu'à la date de concession de sa pension.

Position statutaire

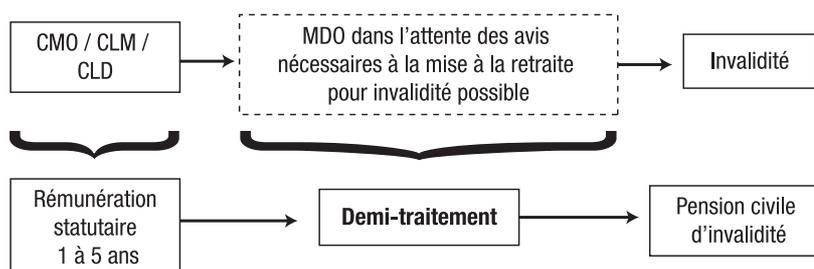
Pendant la période séparant la fin du congé ordinaire de maladie de la radiation des cadres, aucune disposition réglementaire ne prévoit de position statutaire particulière.

Cependant, le juge administratif considère que l'autorité administrative peut placer le fonctionnaire, qui a épuisé ses droits à congés et qui a été jugé définitivement inapte à l'exercice de tout emploi d'office en position de disponibilité jusqu'à ce que la commission de réforme se soit prononcée sur sa radiation des cadres.

CE, n° 249049, 13 février 2004

L'employeur peut donc placer l'agent en disponibilité d'office jusqu'à l'avis de la commission de réforme.

La position du fonctionnaire dans l'attente des avis nécessaires à la radiation des cadres pour invalidité



Date d'effet de la pension

La date d'effet d'une pension civile ou CNRACL ne peut théoriquement pas avoir d'effet rétroactif avant la radiation des cadres.

Cependant, la réglementation prévoit que la mise en paiement de la pension de retraite peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres lorsque cette décision doit nécessairement avoir un effet rétroactif en vue soit :

- d'appliquer des dispositions statutaires obligeant à placer l'intéressé dans une position administrative régulière ;
- de tenir compte de la survenance de la limite d'âge ;
- de redresser une illégalité.

Article R. 36 du CPCMR

Article 27 du décret n° 2003-1306

Le caractère rétroactif de la décision de radiation des cadres doit donc être motivé par la nécessité de placer l'agent dans une position statutaire régulière.

Par suite, le paiement de la pension aura ou non un effet rétroactif antérieur à la radiation des cadres en fonction de la position statutaire de l'agent entre la fin du congé ordinaire de maladie et la radiation des cadres :

- si l'employeur met, en suivant la jurisprudence du conseil d'État l'agent en disponibilité pour raison de santé dans l'attente des avis nécessaires à la radiation des cadres, la pension sera versée à compter de la radiation des cadres ;
- si l'employeur ne met l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé durant la période qui sépare la fin du congé ordinaire de maladie de la radiation des cadres, la pension pourra avoir un effet rétroactif au dernier jour de la position statutaire.

Le remboursement du demi-traitement

L'agent qui bénéficie du versement d'un demi traitement versé par l'employeur jusqu'à la date d'admission à la retraite, mais également du versement rétroactif de sa pension, cumulera sur une période, le demi-traitement et sa pension.

Aucune disposition réglementaire n'encadre le traitement de cette question mais deux pratiques sont appliquées.

Dans la fonction publique de l'État

Le service des pensions estime que, dans l'hypothèse d'une pension comportant un effet rétroactif, le comptable assignataire chargé du paiement de la pension devra déduire des premiers arrérages le demi-traitement perçu par l'intéressé jusqu'à la date de la décision prononçant son admission à la retraite.

C'est donc au comptable assignataire de déduire les sommes et non à l'agent de les rembourser.

B.O du service des pensions n° 452

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière

Généralement, la CNRACL procède au versement rétroactif de la pension sans tenir compte du traitement maintenu ; c'est alors l'employeur qui obtient, directement auprès de l'agent, le remboursement des sommes versées concomitamment.

Cependant, aucune jurisprudence n'est venue asseoir ces pratiques.

LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE D'UN RECLASSEMENT

PRINCIPE GÉNÉRAL

Lorsque le reclassement du fonctionnaire est impossible immédiatement, il est alors placé en disponibilité d'office dans l'attente de lui trouver un emploi de reclassement.

Le juge administratif considère en effet que l'employeur public doit, après avis du comité médical, inviter le fonctionnaire qui a été déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état physique et dont le poste de travail ne peut être adapté, à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi. Dès lors que le fonctionnaire formule une telle demande en précisant le corps dans lequel le reclassement est souhaité, l'administration ne peut, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, le mettre en disponibilité d'office que si ce reclassement est impossible dans l'immédiat.

CE, n° 189839, 16 février 2000

CE, 1^{er} décembre 2010, n° 328476

Le fonctionnaire est donc mis en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement :

- lorsqu'il est inapte à ses fonctions mais apte à un reclassement ;
- lorsqu'il a effectué, sur invitation de son employeur, une demande de reclassement ;
- lorsqu'il n'a pu être immédiatement reclassé.

La procédure de reclassement doit, dans la fonction publique de l'État, être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Le fonctionnaire sera donc mis en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement s'il n'a pu être reclassé dans les trois mois suivants sa demande.

Article 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984

Aucune disposition particulière n'existe dans la fonction publique territoriale et hospitalière ; mais, à défaut, le délai susmentionné peut-être appliqué.

DURÉE

La disponibilité d'office ne peut excéder une durée d'un an. Toutefois, elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Le comité médical doit être saisi pour avis à l'occasion de chaque renouvellement.

Un troisième renouvellement de la disponibilité d'office est exceptionnellement possible après avis de la commission de réforme si elle estime que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration de cette quatrième et dernière année de disponibilité d'office.

TERME DE LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE DANS L'ATTENTE D'UN RECLASSEMENT

La disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement prend fin :

- lorsque le fonctionnaire est reclassé ;
- lorsque le fonctionnaire est radié des cadres pour invalidité ;
- lorsque le fonctionnaire est licencié pour inaptitude physique.

Le reclassement du fonctionnaire

La disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement prend fin lorsque le fonctionnaire est reclassé que ce soit via un détachement, une intégration directe ou la réussite d'un concours.

La radiation des cadres pour invalidité

Le fonctionnaire dont l'état de santé ne permet plus son reclassement ou qui n'a pu être reclassé à l'épuisement de ses droits à disponibilité d'office (3 ou 4 ans) peut être radié des cadres pour invalidité sans possibilité de reclassement.

Le licenciement

Le fonctionnaire en disponibilité dans l'attente d'un reclassement qui refuse successivement trois offres d'emplois compatibles avec son aptitude physique peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1954

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Le droit à réintégration

Un fonctionnaire placé d'office en position de disponibilité qui en fait la demande a le droit d'être réintégré. Une décision de refus ne peut être fondée que sur des motifs tirés de son inaptitude physique, vérifiée par un médecin agréé ou, éventuellement, par le comité médical compétent, ou de l'absence de poste vacant.

Par suite, est illégale la décision implicite de rejet de la demande de réintégration de l'agent en disponibilité d'office.

CE, n° 348332, 15 mai 2013

Renouvellement de la disponibilité d'office

Conformément à la réglementation en vigueur, la mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire. La mise d'office en disponibilité est prononcée pour une durée maximale initiale d'un an renouvelable deux, voir trois fois après avis du comité médical ou, pour le dernier renouvellement de la commission de réforme.

Le Conseil d'État considère que la réintégration d'un fonctionnaire 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'employeur refuse la réintégration d'un fonctionnaire 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 1^{er} de la loi du 11 juillet 1979, et doit être motivée.

Ainsi, la décision renouvelant la disponibilité d'office d'un agent et refusant de le réintégrer, se bornant à viser les textes applicables et l'avis du comité médical supérieur, non joint, attestant que l'agent est apte au travail sous réserve formelle d'une nouvelle affectation, à l'exclusion de tout autre motif – notamment l'absence de recherche de nouvelle affectation – est insuffisamment motivée.

CE, n° 346613 lecture du lundi 7 mai 2012

RÉMUNÉRATION

En se fondant sur l'arrêt du Conseil d'État Melle Huet, le ministre de la Fonction publique a considéré que le fonctionnaire apte et non reclassé est involontairement privé d'emploi et peut percevoir les allocations de retour à l'emploi.

Par ailleurs, la condition de recherche d'emploi est remplie dans le cas d'un fonctionnaire n'ayant pas obtenu de suite favorable à sa demande de reclassement ; l'employeur étant à la recherche d'un emploi pour lui.

Le fonctionnaire en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement peut percevoir les allocations de retour à l'emploi.

CE, n°109010, Melle Huet, 10 juin 1992

CE, n°219912, 30 septembre 2002

Réponse parlementaire n° 4181 du 10 juillet 2000

Ces allocations sont versées par l'employeur dans les conditions définies par la convention chômage.

DISPONIBILITÉ ET CONGÉ MATERNITÉ

Le fonctionnaire en disponibilité n'a pas le droit à un congé maternité, ce dernier étant réservé aux fonctionnaires en activité.

Cependant, le fonctionnaire reste couvert par le régime de sécurité social supporté par son employeur dans le cadre de la coordination.

Ainsi le fonctionnaire en congé maternité durant sa période de disponibilité a le droit au versement des indemnités journalières de Sécurité sociale 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après.

Décret 60-58 du 11 janvier 1960

Article D712-12 du Code de Sécurité sociale

