

### Disponibilité d'office pour raison de santé : un seul refus de poste ne suffit PAS pour licencier un agent

Une [décision récente du Conseil d'État, rendue le 3 février 2026 \(n°495187\)](#), vient rappeler une règle essentielle en matière de gestion statutaire des agents territoriaux.

Dans cette affaire, une adjointe technique territoriale, après avoir épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, avait été déclarée apte à reprendre ses fonctions, avec préconisation d'un temps partiel thérapeutique. Refusant de rejoindre le poste ultérieurement assigné, elle a été licenciée par la commune.

La cour administrative d'appel avait validé ce licenciement.

Le Conseil d'État censure.


La Haute juridiction précise que l'agente, placée en disponibilité d'office pour raison de santé « jusqu'à sa réintégration à temps partiel thérapeutique », ne pouvait être licenciée qu'après avoir refusé successivement trois propositions de postes.

Faute pour la commune d'avoir procédé à ces trois propositions, le licenciement est illégal.

#### Ce qu'il faut retenir pour les DRH territoriaux

Lorsqu'un fonctionnaire territorial :

- a épuisé ses droits à congé de maladie,
- est placé en disponibilité d'office pour raison de santé,
- et est déclaré apte à une reprise (y compris à temps partiel thérapeutique),

 le licenciement ne peut intervenir qu'après trois refus successifs de postes compatibles avec son état de santé.

Un seul refus ne suffit pas.


#### Enjeux pratiques

[Cette décision](#) rappelle l'importance :

- de formaliser chaque proposition de poste,
- de vérifier l'adéquation du poste avec les préconisations médicales,
- de sécuriser la procédure avant toute décision de licenciement.

La disponibilité d'office pour raison de santé n'est pas une étape transitoire anodine : elle ouvre un régime protecteur pour l'agent, que l'employeur doit strictement respecter.

Dans un contexte où les situations d'inaptitude et de reprise aménagée se multiplient, cette jurisprudence impose une vigilance accrue des services RH.

 **Avis :** [Cet arrêt](#) rappelle que la gestion des agents en difficulté de santé ne peut pas être traitée comme un simple enjeu organisationnel. La sécurisation juridique passe par la rigueur procédurale, et c'est précisément là que se joue la responsabilité stratégique des DRH territoriaux.

[Télécharger Décision n° 495187 - Conseil d'État NON](#)  
*Conseil d'État n° 495187 lectures du 3 février 2026*