

Disponibilité d'office pour raison de santé : une erreur juridique qui peut coûter cher à votre collectivité

Un récent jugement du [Tribunal administratif de Caen du 8 avril 2026](#) rappelle avec force une règle trop souvent négligée par les employeurs publics : on ne peut pas placer un agent en disponibilité d'office sans avoir sécurisé en amont son droit au reclassement.



Les faits en quelques lignes : Un agent territorial, en arrêt maladie prolongé, est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé après avis du conseil médical. Mais l'administration omet une étape essentielle : l'inviter clairement à formuler une demande de reclassement.

Résultat : La décision est annulée pour erreur de droit



Le point juridique clé à retenir

Le juge rappelle un principe fondamental issu du Code général de la fonction publique :



Lorsqu'un agent est reconnu inapte à ses fonctions, l'employeur doit impérativement :

Examiner les possibilités d'aménagement du poste

Mettre en œuvre une période de préparation au reclassement

Inviter explicitement l'agent à demander son reclassement



Une simple information générale ou un formulaire ambigu ne suffit pas.



L'invitation doit être claire, compréhensible et juridiquement sécurisée



Ce que sanctionne concrètement le juge

Dans cette affaire :

Le formulaire transmis mélangeait plusieurs options (congé, disponibilité, reclassement...)

Aucun accompagnement réel n'a permis à l'agent de comprendre son droit



Conclusion :

Le juge considère que l'agent n'a pas été mis en mesure d'exercer son droit au reclassement.



Ce que cela change pour les DRH territoriaux

Cette [décision](#) n'est pas isolée. Elle s'inscrit dans une tendance lourde :



Le reclassement devient une obligation active de l'employeur, pas une simple formalité



Le juge contrôle désormais la qualité de l'accompagnement RH

En pratique, cela implique :

Formaliser une invitation écrite explicite au reclassement

Individualiser l'accompagnement de l'agent

Sécuriser chaque étape de la procédure



Le message à retenir



La disponibilité d'office est une solution de dernier recours, juridiquement encadrée et risquée si elle est mal préparée. Un défaut d'accompagnement RH = un risque contentieux élevé.



Pourquoi ce sujet doit vous alerter

Combien de collectivités pensent encore être sécurisées parce qu'elles ont "suivi l'avis du conseil médical" ?



C'est une erreur. Le juge attend désormais une démarche proactive et démontrable de reclassement.



Avis : Cet [arrêt](#) confirme un basculement : la gestion de l'inaptitude n'est plus seulement une question statutaire, c'est désormais un véritable sujet de qualité RH et de traçabilité des démarches. Les collectivités qui resteront sur une approche "administrative minimale" s'exposent clairement à un risque contentieux croissant.

[Télécharger1776843298309](#) *Tribunal Administratif de Caen n° 2301139 du 8 avril 2026*

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Dans ce contexte, il est juridiquement cohérent d'anticiper une extension de ces principes aux agents publics. Deux situations doivent particulièrement retenir l'attention des employeurs territoriaux.

Lorsqu'un agent est placé en congé de maladie pendant une période de congés annuels, les jours concernés ne peuvent plus être considérés comme consommés.

Lorsqu'un agent n'a pas pu prendre ses congés en raison d'un arrêt maladie, l'employeur doit organiser leur report dans un délai raisonnable.

Il est hautement probable que le Conseil d'État, à court ou moyen terme, consacre explicitement ces solutions dans le champ de la fonction publique.

Un risque contentieux désormais tangible pour les collectivités

Le maintien de pratiques anciennes consistant à considérer les congés comme définitivement acquis, même en cas de maladie, expose désormais les collectivités à un risque juridique réel.

Ce risque se matérialise notamment par des demandes indemnitaires liées à la perte de droits à congés, mais également par des recours dirigés contre les décisions individuelles de gestion.

Dans ce contexte, la sécurisation juridique des pratiques ne relève plus d'une option mais d'une exigence stratégique pour les directions des ressources humaines.

Sécuriser ses pratiques RH : quelles adaptations concrètes ?

Les collectivités territoriales doivent faire évoluer leur doctrine interne afin d'intégrer ces exigences issues du droit européen et de la jurisprudence.

Il est désormais indispensable de reconnaître le principe selon lequel un agent en arrêt maladie pendant ses congés conserve ses droits à congés pour les jours concernés.

Les procédures internes doivent être adaptées afin de permettre un report effectif des jours non pris, avec des modalités clairement définies et opposables.

Les outils de gestion du temps doivent également être ajustés pour éviter toute perte automatique de droits liée à des paramétrages obsolètes.

Enfin, l'information des agents et des encadrants constitue un levier essentiel pour garantir une application homogène et juridiquement sécurisée de ces nouvelles règles.

À titre d'illustration, un agent ayant posé deux semaines de congés annuels en août et placé en arrêt maladie à compter du troisième jour de congé ne peut plus être considéré comme ayant consommé l'intégralité de ses congés. Seuls les jours effectivement pris avant l'arrêt restent décomptés. Les jours correspondant à la période d'arrêt doivent être recrédités et faire l'objet d'un report, selon des modalités fixées par la collectivité. Cette situation impose notamment une coordination entre le service RH, le manager et les outils de gestion du temps afin de sécuriser le traitement administratif et d'éviter toute perte de droits.

Ce type de cas concret doit désormais être anticipé et intégré dans les procédures internes pour garantir une application uniforme et juridiquement sécurisée.

Une évolution qui dépasse la seule question des congés

Cette évolution ne se limite pas à la gestion des congés. Elle révèle un mouvement plus large : l'influence croissante du droit de l'Union européenne sur le droit de la fonction publique.

Les employeurs territoriaux doivent désormais adopter une lecture dynamique du droit, intégrant les évolutions jurisprudentielles et les principes européens.

Cette transformation renforce le rôle stratégique des directions des ressources humaines, appelées à sécuriser les pratiques tout en accompagnant les évolutions juridiques.

Conclusion : anticiper pour sécuriser durablement

L'arrêt du 10 septembre 2025 constitue une étape décisive dans la consolidation du droit au congé payé effectif. Pour les collectivités territoriales, il s'agit d'un signal clair : les pratiques doivent évoluer sans attendre une transposition explicite en droit public.

En anticipant ces évolutions, les employeurs publics sécurisent leur gestion RH, limitent leur exposition contentieuse et renforcent la confiance des agents dans le respect de leurs droits.

À l'inverse, l'inaction expose à une judiciarisation croissante, dans un contexte où le juge fait primer de plus en plus directement les exigences du droit européen.

Il est donc recommandé d'engager sans délai un audit interne des pratiques de gestion des congés, de mettre à jour les règlements et procédures applicables, et de sécuriser les outils de gestion du temps afin d'aligner les pratiques de la collectivité avec ces nouvelles exigences juridiques.

L'arrêt du 10 septembre 2025 constitue une étape décisive dans la consolidation du droit au congé payé effectif. Pour les collectivités territoriales, il s'agit d'un signal clair : les pratiques doivent évoluer sans attendre une transposition explicite en droit public.

En anticipant ces évolutions, les employeurs publics sécurisent leur gestion RH, limitent leur exposition contentieuse et renforcent la confiance des agents dans le respect de leurs droits.

À l'inverse, l'inaction expose à une judiciarisation croissante, dans un contexte où le juge fait primer de plus en plus directement les exigences du droit européen.

