

Disponibilité d'office et reclassement : l'employeur territorial ne peut pas laisser durer une situation irrégulière

Disponibilité d'office : une collectivité peut être condamnée même lorsqu'un agent a refusé plusieurs postes de reclassement.

Une décision récente de la Cour administrative d'appel de Toulouse rappelle avec force que la disponibilité d'office pour raison de santé ne peut pas devenir une zone grise statutaire.

Sommaire

- 1. Le contexte de l'affaire
- 2. Le principe juridique rappelé par la Cour
- 3. La faute retenue contre l'employeur public
- 4. Une responsabilité partagée avec l'agent
- 5. Les enseignements RH pour les collectivités
- 6. Conclusion

1. Le contexte de l'affaire

Dans un arrêt du 2 juin 2026, la Cour administrative d'appel de Toulouse s'est prononcée sur la situation d'un agent territorial maintenu pendant plusieurs années en disponibilité d'office pour raison de santé.

L'agent avait épuisé ses droits à congé maladie et avait été placé en disponibilité d'office. Plusieurs postes lui avaient été proposés, mais il les avait refusés. Toutefois, après cette première série de propositions, l'employeur n'avait pas poursuivi activement les recherches de reclassement ni régularisé durablement la situation statutaire de l'intéressé.

2. Le principe juridique rappelé par la Cour

La Cour rappelle qu'un fonctionnaire territorial déclaré apte à reprendre ses fonctions, éventuellement sous réserve d'un aménagement ou d'un repositionnement professionnel, dispose d'un droit à être affecté sur un emploi correspondant à son grade.

Lorsque l'état de santé de l'agent ne permet pas une reprise sur son poste initial, l'employeur public doit rechercher un poste compatible avec ses capacités. Cette obligation de reclassement ne se limite pas à une démarche ponctuelle : elle doit être suivie, actualisée et documentée.

3. La faute retenue contre l'employeur public

La Cour considère que Toulouse Métropole a commis une faute en maintenant l'agent dans une position statutaire irrégulière depuis le 15 juin 2015 et en ne poursuivant pas suffisamment les recherches de reclassement.

Le point central de l'arrêt est clair : même si des propositions de postes avaient été faites auparavant, l'administration ne pouvait pas ensuite laisser la situation se prolonger pendant plusieurs années sans nouvelle démarche effective.

À retenir : la disponibilité d'office pour raison de santé n'est pas une solution durable de gestion RH. Elle impose un suivi statutaire rigoureux et une recherche réelle de solutions.

4. Une responsabilité partagée avec l'agent

L'arrêt est également intéressant car la responsabilité de la collectivité n'est pas totale. La Cour retient que l'agent avait lui-même contribué à la réalisation de ses préjudices.

Les juges relèvent notamment qu'il avait refusé plusieurs propositions de postes, qu'il n'avait pas présenté de candidature spontanée et qu'il avait attendu plusieurs années avant de solliciter la régularisation de sa situation. La responsabilité est donc partagée à hauteur de 50 % entre l'employeur public et l'agent.

5. Les enseignements RH pour les collectivités territoriales

Cette décision constitue un signal important pour les directions des ressources humaines territoriales. Lorsqu'un agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé, l'employeur doit organiser un suivi actif du dossier. Il est indispensable de tracer les démarches accomplies : avis médicaux, recherches de postes vacants, propositions écrites, échanges avec l'agent, saisine des instances médicales compétentes et décisions statutaires prises dans les délais.

Le risque contentieux naît souvent moins de la décision initiale que de l'absence de suivi dans le temps. Une situation laissée sans traitement peut conduire à une condamnation indemnitaire, même lorsque l'agent a lui-même refusé des solutions.

6. Conclusion

La disponibilité d'office ne doit jamais devenir une situation d'attente indéfinie. Pour les employeurs territoriaux, cet arrêt rappelle la nécessité d'un pilotage RH rigoureux, d'une traçabilité des recherches de reclassement et d'une régularisation statutaire dans des délais raisonnables.

L'obligation de reclassement est une obligation continue.

Elle suppose une vigilance durable, particulièrement lorsque l'état de santé de l'agent évolue ou que des postes deviennent disponibles.

Télécharger [1781612293083](#)

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 02/06/2026, 24TL00675