

Disponibilité : une collectivité ne peut pas laisser un agent "en attente" pendant des années. Le coût peut être considérable

Fonction publique territoriale • Disponibilité • Réintégration

Disponibilité : une collectivité condamnée à verser 95 680 euros pour ne pas avoir réintégré une agente.

Une collectivité ne peut pas laisser durablement un fonctionnaire en disponibilité sans suivre les vacances d'emploi, sans motiver ses décisions et sans saisir le centre de gestion lorsqu'aucune réintégration n'est possible à bref délai.

La gestion du retour d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité ne relève pas d'une simple faculté d'organisation interne. Elle impose à l'employeur territorial des obligations précises, dont le non-respect peut engager sa responsabilité administrative et entraîner des conséquences financières particulièrement lourdes.

Dans un [arrêt du 17 juillet 2026](#), la cour administrative d'appel de Paris a condamné une commune à verser 95 680 euros à une agente qui n'avait pas été réintégrée pendant plusieurs années après une disponibilité pour convenances personnelles.

Au-delà de cette indemnisation, la collectivité doit également reconstituer la carrière de l'intéressée, régulariser ses droits à pension, verser les cotisations de retraite correspondantes et lui proposer un emploi vacant adapté à son grade.

Le message adressé aux DRH territoriaux est clair : une disponibilité ne doit jamais devenir un angle mort de la gestion statutaire.

Sommaire

1. [Une agente maintenue en disponibilité pendant plusieurs années](#)
2. [Le droit à réintégration après une disponibilité de moins de trois ans](#)
3. [Les trois premières vacances d'emploi doivent être suivies](#)
4. [La réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable](#)
5. [L'obligation de saisir le centre de gestion](#)
6. [Une condamnation de 95 680 euros](#)
7. [Les conséquences dépassent largement l'indemnisation](#)
8. [Ce que le DRH territorial doit vérifier immédiatement](#)
9. [Ce que cette décision change réellement pour les DRH territoriaux](#)

1. Une agente maintenue en disponibilité pendant plusieurs années

L'agente concernée, fonctionnaire territoriale relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation, avait bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée totale inférieure à trois ans.

Elle avait demandé sa réintégration dans les effectifs communaux à compter du 1^{er} septembre 2015.

La commune avait refusé cette demande en invoquant l'absence de poste vacant correspondant à son grade, puis l'avait maintenue en disponibilité.

Plusieurs années plus tard, l'agente avait renouvelé sa demande de réintégration et sollicité le versement rétroactif de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le silence gardé par la collectivité avait fait naître des décisions implicites de rejet.

Le contentieux a révélé que plusieurs emplois susceptibles de correspondre au grade de l'intéressée avaient pourtant été déclarés vacants, sans qu'aucune proposition ne lui soit adressée.

2. Le droit à réintégration après une disponibilité de moins de trois ans

Lorsqu'un fonctionnaire territorial a bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles n'ayant pas excédé trois années, il dispose d'un droit à réintégration, sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade.

L'employeur territorial n'est donc pas nécessairement tenu de réintégrer immédiatement l'agent sur son ancien poste. Il doit toutefois rechercher les vacances d'emploi susceptibles de lui être proposées et respecter les garanties prévues par les dispositions statutaires.

Tant qu'aucun emploi ne peut être proposé, l'agent peut être maintenu en disponibilité.

Ce maintien ne dispense cependant pas la collectivité de poursuivre activement les démarches nécessaires à sa réintégration.

Point de vigilance : le maintien en disponibilité ne constitue pas une solution administrative permanente. Il s'agit d'une situation transitoire qui doit être suivie et régulièrement réévaluée.

3. Les trois premières vacances d'emploi doivent être suivies

La collectivité doit proposer au fonctionnaire l'un des trois premiers emplois devenus vacants correspondant à son grade.

Cette règle ne signifie pas que l'agent dispose automatiquement d'un droit à être nommé sur le premier ou le deuxième poste vacant. Toutefois, lorsque l'employeur décide de ne pas lui proposer l'une de ces deux premières vacances, il doit être en mesure de justifier son choix par un motif tiré de l'intérêt du service.

La troisième vacance correspondant au grade doit, en principe, être proposée à l'agent.

Dans l'affaire jugée par la cour administrative d'appel de Paris, un poste de responsable de structure d'accueil et de loisirs avait été déclaré vacant en janvier 2017. Un poste d'animatrice enfance-jeunesse avait ensuite été déclaré vacant en septembre 2019.

Aucun de ces deux emplois n'avait été proposé à l'agente et la commune n'avait présenté aucun motif lié à l'intérêt du service permettant de justifier cette absence de proposition.

Deux autres postes avaient par la suite été déclarés vacants en février 2020. Ils correspondaient à la troisième vacance susceptible d'être proposée à l'intéressée. Pourtant, aucune offre ne lui avait davantage été adressée.

Risque juridique : l'absence de traçabilité des vacances d'emploi et des motifs de non-proposition peut suffire à caractériser une faute de la collectivité.

4. La réintégration doit intervenir dans un délai raisonnable

Les textes ne fixent pas de délai uniforme dans lequel la collectivité doit procéder à la réintégration.

Cette absence de délai précis ne permet toutefois pas à l'employeur de différer indéfiniment le retour de l'agent. La juridiction rappelle que la réintégration doit intervenir dans un **délai raisonnable**, apprécié notamment au regard des vacances d'emploi qui se produisent.

Dans cette affaire, aucune proposition de poste n'avait été adressée à l'agente pendant une période de plus de neuf ans. La cour a considéré que la collectivité avait méconnu son obligation de réintégration dans un délai raisonnable.

La faute de la commune a été retenue à compter de janvier 2017, date à laquelle un premier poste correspondant au nouveau grade de l'agente avait été déclaré vacant.

Cette précision est importante : le risque contentieux ne naît pas uniquement lorsque la troisième vacance est ignorée. Il peut également résulter de l'inaction prolongée de la collectivité et de son incapacité à expliquer les décisions prises sur les premières vacances.

5. L'obligation de saisir le centre de gestion

Lorsqu'une collectivité constate qu'elle ne peut pas proposer à l'agent un emploi correspondant à son grade à la date de sa demande, elle doit, sauf possibilité de réintégration à bref délai, saisir le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion compétent.

Cette saisine doit permettre d'identifier d'autres emplois vacants correspondant au grade de l'intéressé.

Dans l'affaire examinée, la commune affirmait avoir saisi le centre de gestion. Elle produisait notamment une lettre adressée à l'agente mentionnant qu'une démarche avait été engagée ainsi qu'un arrêté faisant référence à la bourse de l'emploi.

Ces éléments n'ont pas convaincu la juridiction. La collectivité n'a pas été en mesure de démontrer la réception effective d'une saisine par le centre de gestion. Celui-ci a, au contraire, indiqué n'avoir jamais été saisi de la situation de l'agente.

Attention : mentionner une saisine dans un courrier ou dans un arrêté ne suffit pas. L'employeur doit conserver une preuve de l'envoi et de la réception de la demande par le centre de gestion.

L'absence de saisine effective a été qualifiée de faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

6. Une condamnation de 95 680 euros

L'agent public victime d'un refus illégal de réintégration peut obtenir la réparation intégrale des préjudices présentant un lien direct avec l'illégalité commise.

Cette réparation peut notamment couvrir la perte de rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait été réintégré, sous déduction des rémunérations ou allocations qu'il a obtenues pendant la période concernée.

Dans cette affaire, la cour a constaté que l'agente n'avait perçu aucun traitement entre janvier 2017 et la date de l'arrêt. Elle avait seulement reçu une somme de 24 952,54 euros correspondant à des allocations d'aide au retour à l'emploi.

La juridiction a retenu une période d'éviction de neuf ans, six mois et seize jours. Sur la base d'un traitement mensuel de 1 600 euros nets, la perte de rémunération était évaluée à au moins 182 400 euros avant déduction des allocations perçues.

Montant de la condamnation

95 680 €

dont 85 680 euros de préjudice financier et 10 000 euros au titre du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence

Cette somme porte en outre intérêts au taux légal à compter du 14 septembre 2020, avec capitalisation annuelle des intérêts.

7. Les conséquences dépassent largement l'indemnisation

La condamnation financière n'épuise pas les obligations mises à la charge de la collectivité.

La cour a annulé la décision implicite de refus de réintégration et a enjoint au maire de régulariser la situation administrative de l'agente.

La commune doit lui proposer le premier emploi vacant correspondant à son grade et, le cas échéant, les emplois vacants ultérieurs. Si aucune réintégration n'est possible à bref délai, elle doit saisir le centre de gestion.

La collectivité doit également procéder à la reconstitution de la carrière de l'intéressée à compter du 1^{er} janvier 2017. Cette régularisation porte notamment sur ses droits à pension.

Elle implique le versement des cotisations de retraite patronales et salariales aux organismes compétents pour les périodes pendant lesquelles une rémunération aurait dû être versée.

Ces différentes mesures doivent être mises en œuvre dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'arrêt.

Pour l'employeur territorial, le coût réel du contentieux dépasse donc les 95 680 euros : intérêts, cotisations retraite, reconstitution de carrière, frais de procédure et mobilisation des services doivent également être pris en compte.

8. Ce que le DRH territorial doit vérifier immédiatement

Cette décision doit conduire les employeurs territoriaux à auditer les situations de disponibilité en cours, notamment lorsque des agents ont demandé leur réintégration depuis plusieurs mois ou plusieurs années.

Les contrôles prioritaires

- Recenser les agents maintenus en disponibilité après une demande de réintégration.
- Vérifier la durée initiale de chaque disponibilité et le régime de réintégration applicable.
- Identifier les emplois devenus vacants depuis la demande de retour.
- Contrôler que les emplois examinés correspondent effectivement au grade de l'agent.
- Retrouver les motifs d'intérêt du service ayant justifié l'absence de proposition des premières vacances.
- Vérifier qu'une saisine du centre de gestion a été réalisée lorsqu'aucune réintégration n'était possible à bref délai.
- Conserver une preuve de l'envoi et de la réception de cette saisine.
- S'assurer que les décisions, les démarches et les échanges avec l'agent sont intégralement tracés dans son dossier individuel.

Les collectivités gagneront également à mettre en place une alerte automatique lors de chaque création ou déclaration de vacance d'emploi correspondant au grade d'un fonctionnaire en attente de réintégration.

Le suivi ne doit pas être limité au seul grade détenu au moment de la demande initiale. Les évolutions statutaires, reclassements et changements de dénomination des grades doivent être intégrés à l'analyse.

9. Ce que cette décision change réellement pour les DRH territoriaux

Cet arrêt ne crée pas une obligation entièrement nouvelle. Il donne cependant une illustration particulièrement sévère des conséquences d'un défaut prolongé de suivi.

La principale leçon est que la collectivité ne peut pas se contenter d'attendre qu'un poste se libère. Elle doit être en mesure de démontrer une gestion active de la situation : recherche des vacances, analyse de leur compatibilité avec le grade, motivation des choix et saisine du centre de gestion lorsque cela est nécessaire.

La juridiction attache également une importance déterminante à la preuve. Une démarche non tracée ou une saisine dont la réception ne peut pas être établie risque d'être considérée comme inexistante.

Le risque ne concerne donc pas seulement les grandes collectivités disposant de nombreux emplois.

Les employeurs de taille plus réduite peuvent également être exposés s'ils ne sollicitent pas leur centre de gestion et s'ils ne conservent pas les justificatifs de leurs démarches.

À retenir

Une disponibilité ne doit jamais devenir une situation administrative figée.

Chaque demande de réintégration doit faire l'objet d'un pilotage individualisé, documenté et régulièrement actualisé.

Conclusion

L'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Paris le 17 juillet 2026 constitue un avertissement particulièrement clair pour les employeurs territoriaux.

Le défaut de réintégration d'un agent après une disponibilité peut entraîner l'annulation des décisions prises, une indemnisation importante, une reconstitution rétroactive de carrière et la régularisation des droits à retraite.

Pour limiter ce risque, les directions des ressources humaines doivent disposer d'un tableau de suivi précis des demandes de réintégration, des vacances d'emploi, des motifs de non-proposition et des saisines du centre de gestion.

En matière statutaire, l'inaction n'est jamais neutre. Plus la situation se prolonge, plus le risque financier et contentieux augmente.

Mon opinion

Cet arrêt constitue un rappel particulièrement utile pour les employeurs territoriaux.

Il démontre que la gestion des disponibilités doit être intégrée à un véritable processus de pilotage RH et ne peut se limiter à la conservation d'un arrêté dans le dossier individuel.

Le suivi des vacances d'emploi, la motivation des décisions et la preuve de la saisine du centre de gestion doivent être organisés avec la même rigueur que les procédures disciplinaires ou les décisions de fin de fonctions.

Une procédure interne simple, associée à un tableau de bord partagé entre les services carrière et recrutement, permettrait d'éviter une grande partie de ce risque.

[Télécharger1785245851019](#)

CAA de PARIS, 4ème chambre, 17/07/2026, 23PA00830

