

## DISPONIBILITÉ D'OFFICE

**RESPONSABILITÉ DU FAIT DE L'ANNULATION D'UNE DÉCISION PLAÇANT UN AGENT EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ**

**Le point de savoir si l'annulation d'une décision de placement en disponibilité d'office peut ouvrir droit à réparation au titre de la perte de rémunération dépend du motif de l'annulation.**

CAA Lyon, 18 juillet 2017,  
n°16LY02168

« 1. Considérant que Mme C...a été recrutée en 1980 par le centre hospitalier Henri Dunant de La Charité-sur-Loire (CHHD) en qualité de masseur kinésithérapeute ; qu'ayant souffert de diverses pathologies depuis l'année 2003, Mme C...a été placée en position de disponibilité d'office à compter du 15 juillet 2009 par une décision du directeur de cet établissement du 14 avril 2010 ;

(...)

4. Considérant que, pour demander la condamnation du CHHD à l'indemniser des conséquences dommageables de la décision du 14 avril 2010 par laquelle le directeur de cet établissement l'a placée en disponibilité d'office à compter du 15 juillet 2009, Mme C...se fonde sur l'illégalité de cette décision, annulée par jugement du 28 février 2012 ; qu'ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'annulation de la décision du 14 avril 2010 a été prononcée au motif que la procédure suivie devant la commission de réforme n'avait pas été régulière ; qu'alors que le CHHD, qui produit notamment un avis du 11 avril 2013 de la commission de réforme, expose de façon circonstanciée les conditions dans lesquelles Mme C..., qui souffre d'une pathologie invalidante évolutive dont l'imputabilité au service n'a pas été reconnue, a bénéficié de plusieurs congés de maladie depuis 2003, il ne résulte pas de l'instruction qu'à la date

du 15 juillet 2009, la requérante n'avait pas, comme elle se borne à l'alléguer incidemment, épuisé ses droits à congé de maladie ; que, dans ces conditions, il n'apparaît pas que sa situation n'était pas de nature à justifier légalement son placement en disponibilité d'office à compter du 15 juillet 2009 au regard des dispositions citées au point 2 ; que, par suite, le préjudice dont la requérante se prévaut au titre de ses pertes de rémunérations ne peut être regardé comme étant la conséquence de l'illégalité de la décision du 14 avril 2010 ;

(...)

6. Considérant qu'eu égard aux développements qui précèdent, il ne résulte pas de l'instruction que les pertes de revenus dont fait état Mme C..., qui ne conteste d'ailleurs pas avoir reçu du CHHD une somme de plus de 23 000 euros au mois d'avril 2015, résultent d'une autre cause que la mise en œuvre des dispositions statutaires qui lui sont applicables et, en particulier, de son placement en disponibilité d'office dont l'absence de bien-fondé n'est pas établie ; que ces pertes de revenus ne sauraient ainsi être regardées en elles-mêmes comme constitutives d'un dommage ou comme étant à l'origine d'un préjudice de nature à engager, même sans faute, la responsabilité du CHHD »

Le placement en disponibilité d'office est une position particulière réservée au fonctionnaire titulaire qui a épuisé ses droits à congé (12 mois de maladie ordinaires ou épuisement des droits à congé de longue maladie ou de longue durée selon les situations) et ne peut reprendre soit en cas d'inaptitude temporaire, soit en cas d'inaptitude définitive et en l'absence de possibilité de reclassement. Ce placement doit être précédé d'une recherche de poste adapté à l'aptitude de l'agent (si inaptitude sur son poste il y a). En l'absence de possibilité immédiate de reclassement, il convient d'inviter l'agent à solliciter un reclassement avant de le placer

en disponibilité d'office pour raison de santé le temps de la recherche.

Il est à noter que cette position n'est pas ouverte au fonctionnaire en congé d'accident de service ou de maladie imputable au service (sauf au terme du congé de longue durée).

Dans cette espèce, l'agent avait épuisé ses droits à congé (à tout le moins, l'instruction n'avait pas fait ressortir que l'agent n'avait pas épuisé ses droits à congés). De plus, la pathologie dont souffrait l'agent n'avait pas été reconnue imputable au service. Le Centre hospitalier l'avait donc à juste titre placée en disponibilité d'office. Toutefois, la procédure suivie n'avait pas été régulière et la décision de placement en disponibilité d'office avait donc été annulée pour un vice de légalité externe.

Une telle situation ouvre-t-elle droit à indemnisation des pertes de traitement et d'indemnités journalières subies pendant toute la période de disponibilité, comme le demandait l'agent (pertes ici évaluées à un montant total de 93 428,68 euros) ?

La Cour administrative d'appel de Lyon répond par la négative.

Elle relève que la décision de placement en disponibilité était justifiée sur le fond et que l'agent n'avait donc pas pu, par la décision illégale annulée, être privée de sommes auxquelles elle aurait eu droit.

Il n'y avait ainsi pas de lien de causalité entre la faute (le vice de procédure) et le préjudice invoqué (la perte de rémunération, inhérente à la disponibilité d'office) puisqu'en tout état de cause l'agent ne pouvait prétendre échapper à la disponibilité d'office. La Cour relève d'ailleurs que le Centre hospitalier avait repris la même décision purgée de son vice, pour placer rétroactivement l'agent en disponibilité d'office sur la période en litige.

Ainsi, seule l'absence de mal-fondé d'une décision de placement en disponibilité d'office peut ouvrir droit à réparation des pertes de revenus, et c'est heureux.