

de l'exercice de cette activité (article R.6152-828). La décision du directeur de l'établissement fixant les conditions de mise en œuvre de l'interdiction d'exercice conformément à l'article L.6152-1 est portée à la connaissance de tous les praticiens concernés par tout moyen approprié (article R.6152-827). Enfin, l'article R.6152-829 organise la procédure contradictoire.

Comme l'indique une réponse ministérielle du 29 août 2019 (JO Sénat, p.4411), il ne s'agit pas ici de décourager le développement de l'exercice mixte mais de prévenir, au cas par cas, à l'appréciation des établissements, les situations de concurrence directe.

Le Conseil national de l'ordre national des médecins a saisi le Conseil d'Etat d'une demande d'annulation du décret du 5 février 2022 et demandé, à l'appui de sa requête, que soit renvoyé au Conseil constitutionnel la question de la conformité aux droits et libertés garantis par la constitution des dispositions de l'article L.6152-5-1. Etant entendu que les droits et libertés en cause sont la liberté

d'entreprendre et le principe de légalité des délits et des peines.

Le Conseil d'Etat a fait droit à cette demande (CE, 28 septembre 2022, n°462978 et 462977).

Ainsi saisi, le Conseil constitutionnel juge que les limitations apportées par le législateur à la liberté d'entreprendre sont justifiées par la volonté de garantir le bon fonctionnement du service public hospitalier qui participe de l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé ; que les cas d'application du dispositif (profession, spécialité, situation de l'établissement) ne sont ni imprécises, ni équivoques ; que les limites géographiques et temporelles permettent de considérer que l'atteinte à la liberté d'entreprendre n'est pas manifestement disproportionnée à l'objectif poursuivi : qu'il en va enfin de même s'agissant du principe de légalité des délits et des peines (susceptible d'être invoqué uniquement pour le 1er alinéa).

Il déclare entièrement conforme à la Constitution l'article L.6152-5-1 dans sa dernière rédaction.

RÉINTÉGRATION

Pas de réintégration pour l'agent en disponibilité pour convenance personnelle qui présenté un arrêt de maladie

Quand bien même l'administration avait proposé à un agent en disponibilité pour convenances personnelles, à sa demande, sa réintégration à une date fixée, il pourra être maintenu en disponibilité d'office s'il transmet un arrêt de travail avant cette date.

**CAA Lyon, 16 nov. 2022,
n° 21LY02716**

2. Il ressort des pièces versées au dossier que Mme A, aide-soignante au centre hospitalier de Belleville, a été placée, sur sa demande, en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 1er mars 2019, pour une durée de six mois, par décision du directeur de l'établissement du 21 février 2019. Cette position a été renouvelée, à la demande de l'intéressée, pour une nouvelle durée de six mois, par décision de la même autorité du 22 juillet 2019. Par courrier recommandé reçu le 20 août 2019, Mme A a demandé « une réintégration le plus tôt possible sous réserve du délai de prévenance ». Par lettre du 13 septembre 2019, le directeur du centre hospitalier

de Belleville a proposé à Mme A sa réintégration au sein de l'établissement à compter du 20 octobre 2019. Par lettre du 15 octobre 2019, Mme A a transmis au centre hospitalier de Belleville un arrêt de travail jusqu'au 15 décembre 2019. Par lettre du 18 octobre 2019, le directeur de l'établissement a informé Mme A qu'il ne lui était pas possible de la réintégrer sans certificat médical justifiant son aptitude à l'exercice de ses fonctions et lui a transmis une décision du même jour portant maintien en disponibilité jusqu'au 20 février 2020. Par lettre du 15 novembre 2019, la même autorité a confirmé la position de Mme A et l'a informée de la saisine du comité médical. Par un jugement du 9 juin 2021, dont elle relève appel, le tribunal administratif de Lyon a rejeté la requête de Mme A dirigée contre cette dernière décision. (...)

4. En premier lieu, la lettre du 13 septembre 2019 dont se prévaut Mme A ne peut être regardée comme une décision prononçant sa réintégration à compter du 20 octobre 2019, mais constitue une simple proposition de réintégration à cette date. En outre, il est constant que l'intéressée a été reconnue inapte à la reprise de ses fonctions par le médecin du travail, qui l'a examinée le 18 octobre 2019. Par suite, Mme A ne saurait sérieusement soutenir qu'elle a réintégré le centre hospitalier à compter du 20 octobre 2019.

5. En second lieu, en l'absence de réintégration, Mme A n'est pas fondée à soutenir qu'elle a été placée contre son gré en position de disponibilité et qu'elle aurait dû bénéficier d'un congé de maladie ordinaire.

6. Il résulte de ce qui précède que, sur le fondement des dispositions du code de justice administrative citées au point 1., les conclusions de Mme A tendant à l'annulation de son maintien en disponibilité ne peuvent qu'être rejetées.

Si l'agent bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles peut solliciter sa réintégration de manière anticipée, il sera, dans l'hypothèse où il ne pourrait pas être réintégré pour cause d'inaptitude physique, reclassé, placé en disponibilité d'office ou, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou

licencié (article 37 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988).

Le fonctionnaire doit donc en principe répondre aux conditions d'aptitude au moment de sa reprise, sauf dans l'hypothèse d'une réintégration de droit (telle qu'après une disponibilité pour adoption).

Dès lors, avant qu'il ne présente sa demande de réintégration, l'agent précautionneux sollicitera l'avis du médecin du travail et si besoin celui d'un médecin agréé.

A défaut, s'il présente sa demande de réintégration sans faire valoir de restriction médicale, l'administration est alors tenue de lui proposer les postes vacants correspondants à son grade (CAA Bordeaux, 5 octobre 2021, n°19BX02141).

Ce qu'avait fait le centre hospitalier dans l'arrêt reproduit ci-dessus. Cependant, après avoir reçu une proposition assortie d'une date de réintégration, l'agent lui avait ensuite adressé un arrêt de maladie.

Le centre hospitalier lui a alors indiqué qu'elle ne pourrait pas être réintégrée sans certificat médical justifiant son aptitude.

Dans ces conditions, la seule option était de la placer en disponibilité d'office pour raisons de santé d'aptitude après avis du comité médical dans sa formation restreinte. Notons que dans l'attente de l'avis du conseil médical, l'agent n'a pas de droit au paiement d'un demi-traitement (CE, 24 avril 2012, n°346859).

L'agent prétendait que la décision de réintégration étant déjà prise avant l'envoi de son arrêt de maladie, le centre hospitalier aurait dû la placer en congé de maladie ordinaire.

Mais, la Cour administrative d'appel rétorque qu'aucune décision n'était prise puisque l'agent n'avait pas formellement accepté sa réintégration sur l'emploi. En tout état de cause, même si la décision avait été prise, aucune réintégration n'aurait pu intervenir, l'inaptitude reconnue par le médecin du travail y faisant obstacle.

L'agent ayant ainsi présenté un arrêt de maladie avant d'avoir effectivement été réintégrée, c'est à bon droit qu'elle a été placée, contre son gré, en disponibilité d'office pour raisons médicales.