

Abandon de poste

Théorie jurisprudentielle

La notion d'abandon de poste ne figure dans aucun texte législatif ou réglementaire mais la théorie est l'œuvre du juge administratif. Il le définit de la façon suivante : « *lorsque l'agent ne s'est ni présenté, ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé* ». CE n° 271020 du 10/10/07.

Définition

L'abandon de poste est qualifié lorsque l'agent a rompu, de son propre fait, les liens qui l'unissaient à l'administration. La notion étant jurisprudentielle, le juge est extrêmement vigilant sur les conditions du prononcé de la rupture.

L'abandon de poste repose essentiellement sur la volonté du fonctionnaire de rompre tout lien avec le service en refusant de rejoindre son poste et/ou en ne justifiant pas de l'impossibilité de le faire. Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. Un simple retard ou absence d'une journée ne peuvent être qualifiés d'abandon de poste et relèvent de la procédure disciplinaire.

La qualification d'abandon de poste dépend pour l'essentiel du comportement et de la réaction de l'agent. Ainsi, si l'agent reprend son service, il ne peut être radié des cadres. Il peut, en revanche, si l'absence n'est pas justifiée, faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération.

Cette procédure peut concerner, les fonctionnaires titulaires, stagiaires ainsi que les contractuels.

CAS DE RECONNAISSANCE DE L'ABANDON DE POSTE PAR LE JUGE

- L'agent qui, sans fournir de justificatif, cesse ses fonctions et ne les reprend pas après une mise en demeure (CE n° 223151 du 13/12/02)
- Refus d'un agent de rejoindre ses nouvelles fonctions sur un poste aménagé au motif qu'il n'avait pas été préalablement informé des tâches que comportait cet emploi, dès lors que cette insuffisance de précisions ne l'empêchait pas de se rendre sur son lieu de travail (CE n° 296115, 306419 du 19/11/07)
- L'agent qui n'a pas repris son poste au terme de son congé annuel sans avoir justifié son absence (CE n° 112410 du 22/02/95).
- L'agent qui ne reprend pas ses fonctions, alors que le comité médical l'a reconnu apte. Destinataire d'une mise en demeure, l'agent se contente de produire un nouveau certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé (CE n° 116935 du 21/06/95)
- Le fait de se soustraire sans justification à une contre-visite pendant un congé de maladie. L'administration est en droit d'engager une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste ; la lettre de mise en demeure peut être notifiée à l'agent alors que le congé est en cours (CE n° 375736 du 11/12/15).
- L'agent qui, à la fin d'une disponibilité, ne reprend pas contact avec son administration et ne rejoint pas le poste qui lui a été assigné pour sa réintégration (CE n° 240646 du 24/10/05).

EXEMPLES NE CONSTITUANT PAS UN ABANDON DE POSTE

- Le fait pour un fonctionnaire de cesser ses fonctions tout en venant sur les lieux de travail pour y passer un certain temps (CE n° 14959 du 27/02/81)
- L'agent qui refuse d'occuper le nouveau poste auquel il est affecté au retour de son congé de maladie dès lors qu'il se présente au terme de son congé sur le lieu d'exercice de ses fonctions précédentes (CE n° 176360 du 04/07/97).
- La non reprise de fonctions à la suite de l'annulation d'un licenciement, dès lors que la notification de réintégration n'a pas été faite (CE n° 43192 du 16/10/85).
- L'agent qui n'a pas rejoint son poste car son état de santé ne lui a pas permis d'apprécier la portée des mises en demeure qui lui ont été adressées (CE n° 229843 du 08/07/02). Tel est le cas lorsque la non reprise du travail est imputable à de graves troubles psychologiques du comportement (CE n° 98733 du 02/02/88).
- La transmission tardive de certificats médicaux par un agent en congé maladie en vue de justifier son absence (CAA Nancy n° 97NC00941 du 08/04/99).
- L'agent qui refuse systématiquement de se soumettre aux contrôles médicaux d'un médecin agréé (CE n° 151517 du 13/03/95)
- L'agent justifiant de manière irrégulière des absences pour participer à une grève doit subir une procédure disciplinaire et non pas être radié des cadres pour abandon de poste (CE n° 185350 du 11/12/98).

Cas particuliers

L'agent mis en examen, en détention provisoire ou incarcéré reste en position d'activité et ne peut en aucun cas être radié des cadres pour abandon de poste. Sa rémunération n'est plus versée en fonction de la règle de l'absence de service fait. L'agent se trouve alors en indisponibilité physique de rejoindre son poste du fait de la détention (CE n° 82883 du 18/02/98).

Si un fonctionnaire en disponibilité n'a pas fait connaître son intention avant le terme de sa disponibilité de renouveler ou non celle-ci la collectivité ne peut le radier des cadres sans le mettre en demeure de reprendre son service à une date fixée par elle ou demander le renouvellement de sa disponibilité en lui précisant qu'à défaut il sera radié des cadres.

Mise en demeure

Une mesure de radiation des cadres ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent a préalablement été mis en demeure, de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer.

Un document écrit explicite et non équivoque

La mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire** (CE n° 147511 et 147512 du 11/12/98).

Une mise en demeure qui ne donne aucune indication sur le risque de radiation des cadres encouru et sur la privation des garanties de procédure ne saurait, par son caractère imprécis et équivoque, être regardée comme satisfaisant aux exigences de motivation nécessaire pour procéder à l'abandon de poste (CAA Nancy n° 01NC0002 du 10/11/05).

Il n'est pas obligatoire que cela soit l'autorité investie du pouvoir de nomination qui adresse la mise en demeure à l'agent (CE n° 131866 du 14/04/95).

Par contre, l'auteur et la qualité de celui-ci doivent pouvoir être identifiés (CE n° 280424 du 15/11/06).

En revanche, a été jugée légale, une décision portant le cachet de l'établissement et la signature de l'auteur, permettant ainsi d'identifier le signataire sans ambiguïté, malgré l'absence de mention de ses nom et prénom (CAA Lyon n° 06LY01578 du 04/11/08).

Délai raisonnable

La mise en demeure proposera à l'agent de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai raisonnable fixé par l'administration. **Le juge apprécie en fonction des circonstances, si l'intéressé était en mesure de reprendre ses fonctions dans le laps de temps imparti.**

Si le délai entre la notification de la mise en demeure et l'arrêté de radiation des cadres est trop bref, l'agent concerné ne peut être regardé comme ayant rompu les liens l'unissant au service (CAA Nantes n° 98NT01324 du 02/04/02).

De même, la mise en demeure enjoignant à l'agent de « reprendre immédiatement ses fonctions » est entachée d'illégalité (CAA Paris n° 02PA03517 du 05/08/04)

En revanche, une mise en demeure sommant l'agent de reprendre ses fonctions le lendemain matin de la notification a été jugée régulière (CE n° 233954 du 25/06/03).

La notification

Pour notifier la mise en demeure à l'agent, elle peut utiliser tout moyen approprié.

En cas d'envoi d'une lettre recommandée, **la notification de la mise en demeure ne peut être considérée comme ayant été régulièrement effectuée qu'après l'expiration du délai pendant lequel l'intéressé peut en prendre connaissance, qui correspond à la date limite de garde par les services postaux (soit quinze jours calendaires).**

Le juge a considéré la procédure régulière dans les cas suivants :

- Lorsque l'agent s'abstient de retirer le recommandé et refuse de prendre connaissance de son contenu (CE n° 116505 du 21/10/92) ;
- Lorsque le courrier a été régulièrement présenté au dernier domicile connu de l'agent qui, résidant alors à une autre adresse, ne démontre pas avoir été dans l'impossibilité d'en informer son employeur (CE n° 57325 du 01/10/86).

A l'inverse, lorsque la nouvelle adresse de l'agent est connue de l'administration au moins à la date d'envoi de l'arrêté de radiation des cadres, celle-ci est tenue de faire précéder cet envoi d'une lettre de mise en demeure à cette adresse, même si elle ne revêt pas un caractère stable (CAA Paris n° 13PA04758 du 29/10/15. Cette jurisprudence a été confirmée par le Conseil d'Etat (CE n° 395555 du 30/06/17).

La mise en demeure n'a pas à être obligatoirement transmise au destinataire lui-même. Il a été jugé que le courrier « remis à une personne domiciliée à la même adresse que son destinataire, dont on pouvait légitimement attendre qu'elle la lui transmette sans délai », avait été régulièrement notifiée (CAA Nancy n° 04NC00871 du 24/03/05).

Conséquences de la mise en demeure

Si l'agent ne reprend pas ses fonctions à la date fixée par l'administration, il peut être radié des cadres. Néanmoins, pour apprécier la légalité de la radiation des cadres, le juge tiendra compte de la situation apparente pour l'administration à la date à laquelle la décision a été prise mais aussi des éléments produits postérieurement par l'agent de nature à expliquer le non-respect du délai (CAA Versailles n° 13 VE00785 du 19/06/14).

Si l'agent reprend son service, il ne peut être radié des cadres ; il peut par contre, si l'absence n'est pas valablement justifiée, faire l'objet d'une procédure disciplinaire et d'une retenue sur rémunération.

Si l'agent ne reprend pas son service mais fait connaître les raisons de son absence, cela exclut la possibilité de considérer l'intention pour l'agent de rompre tout lien avec l'administration. L'autorité territoriale ne pourra pas opérer de retenue sur traitement mais pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire.

Effets de l'abandon de poste

L'administration prend un arrêté de radiation des cadres. Il ne fait pas partie des actes transmissibles au contrôle de légalité.

L'acte de radiation doit préciser la date d'effet de l'éviction, qui ne peut être antérieure à la date fixée pour la reprise des fonctions. Cependant, le juge a semblé aussi retenir la date de notification de la mise en demeure comme date butoir avant laquelle l'acte de mise en demeure ne pouvait prendre effet (CE n° 112410 du 22/02/95).

Un autre arrêt indiquait que la radiation prend effet à la notification de la décision de radiation. Toute rétroactivité à une date antérieure est entachée d'illégalité (CAA Marseille n° 00MA00254 du 23/04/04).

La radiation des cadres n'est pas une sanction disciplinaire, l'autorité territoriale n'a pas à saisir le conseil de discipline ni à informer l'agent de son droit à consulter son dossier individuel (CE n° 72066 du 15/01/92).

Toutefois, l'arrêté entre dans la catégorie des décisions administratives individuelles défavorables au sens de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 et doit donc être motivé (CE n° 92845 du 30/01/91).

Si l'agent radié des cadres avait des droits à congé annuel, ceux-ci sont considérés comme perdus et ne peuvent donner lieu à aucune indemnité.

L'agent ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement. Le juge a considéré qu'il s'agissait d'une perte volontaire d'emploi ne donnant pas lieu à indemnisation au titre de l'assurance chômage (CE n° 90227 du 30/11/92).

Il peut toutefois bénéficier du maintien de ses droits aux indemnités journalières du régime général d'assurance maladie et maternité dans la limite maximum fixée par le code de la sécurité sociale (art. L. 161-8).

Les recours possibles

L'agent radié des cadres pour abandon de poste peut effectuer un recours contentieux devant le juge administratif afin de demander l'annulation de la décision. Il dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

Le juge vérifiera que l'ensemble des formalités ont bien été respectées et que le comportement d l'agent constitue réellement un abandon de poste. si tel n'est pas le cas, et que le juge annule la décision de radiation, celle-ci sera réputée n'avoir jamais existé et l'autorité territoriale devra réintégrer rétroactivement l'agent à la date de son éviction et reconstituer sa carrière (CE n° 197591 du 10/01/00).

Enfin, la radiation des cadres illégale constitue une faute de l'administration, qui engage sa responsabilité envers l'agent. Celui-ci pourra se voir verser une indemnité calculée sur la base des traitements dont il a été privé, à l'exclusion de tout avantage lié à l'exercice effectif des fonctions et déduction faite des revenus de toute nature dont il a bénéficié pendant la période d'éviction illégale. Cette indemnité pourra être augmentée d'une somme indemnisant le préjudice moral subi par l'agent illégalement évincé CAA Lyon n° 05LY00708 du 05/02/08).

Toutefois, le juge a précisé qu'il n'y avait pas lieu d'indemniser un préjudice moral lorsque la décision n'avait été annulée que pour un vice de forme mais était justifiée sur le fond (CAA Paris n° 02PA00233 et 02PA02514 du 17/10/03).

Modèles

[Modèle de courrier de mise en demeure](#)

[Modèle d'arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste](#)

[Modèle d'arrêté portant abandon de poste suite à un non renouvellement de disponibilité](#)