

L'abandon de poste

Texte de référence :

- code général de la fonction publique (articles **L 550-1**, **L 553-1**, **L 711-1** et **L 711-2**) ;

Le fait, pour un fonctionnaire, d'abandonner son poste sans s'en justifier, le place dans une situation irrégulière préjudiciable à l'administration ainsi qu'à lui-même. Il convient en conséquence d'intervenir sans délai pour mettre un terme à cette irrégularité.

L'agent en situation d'abandon de poste ayant rompu, de sa propre initiative, le lien qui l'unit à l'administration, se place ainsi en dehors du champ d'application des procédures disciplinaires, ce qui peut conduire l'administration à procéder à son licenciement, non sans l'avoir toutefois, au préalable, mis en demeure de rejoindre son poste ou, à défaut, de justifier son absence.

Il convient en premier lieu d'apprécier la situation avant de considérer que l'abandon de poste présumé est avéré, au regard des exemples ayant fait jurisprudence, tels que cités ci-dessous, et ensuite de se conformer aux dispositions prévues.

Ne constitue pas un abandon de poste

- le fait de cesser d'assurer son service mais de cependant se présenter chaque jour à son poste afin d'y passer un certain temps (CE n° 14959 du 27 février 1981) ;
- le fait pour un agent de refuser 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 juillet 1997) ;
- le fait de refuser d'accomplir des heures hebdomadaires de travail supplémentaire (CE n° 132037 du 18 février 1994) ;
- le fait d'informer le service dont dépend l'agent qu'il a été dans l'incapacité d'obtenir un certificat médical attestant qu'il n'est pas en état de reprendre son travail (CE n° 89941 du 13 avril 1992) ;
- le fait, pour un agent en congé de maladie, de refuser de se soumettre aux contre-visites d'un médecin agréé (CE n° 151517 du 12 avril 1995) ;
- le fait, pour un agent en congé maladie, de transmettre tardivement de certificats médicaux en vue de justifier son absence (CAA Nancy n° 97NC00941 du 8 avril 1999) ;
- le fait, pour un agent, de ne pas s'être présenté aux contre-visites faute d'avoir informé la commune de son changement d'adresse (CAA Marseille n° 97MA00593 du 7 décembre 1997) ;
- le fait, pour un agent atteint de troubles graves du comportement, de ne pas apprécier la portée de la mise en demeure de rejoindre son poste qui lui est adressée (CE n° 98733 du 2 février 1998).

Les fautes mentionnées ci-dessus relèvent, selon le cas, de la sanction disciplinaire et/ou de la suspension de traitement, ou de l'examen médical provoqué en application de l'article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié, et sont donc de la compétence de l'établissement.

Constitue un abandon de poste

- le fait, sans fournir de justificatif, de cesser ses fonctions et de ne pas les reprendre après une mise en demeure (CE n° 223151 du 13 décembre 2002) ;
- le fait pour un agent de ne pas reprendre son poste au terme de son congé annuel sans avoir justifié son absence (CE n° 112410 du 22 février 1995) ;
- le fait pour un agent de ne pas reprendre ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et de ne pas produire pas de certificat médical (CE n° 121204 du 26 septembre 1994) ;
- le fait, pour un agent qui, reconnu apte à ses fonctions après avis du comité médical, de ne pas rejoindre son poste après un congé maladie mais de fournir un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé (CE n° 116935 du 21 juin 1995).

Cas particuliers

- Situation de l'agent en disponibilité : L'agent qui ne réintègre pas à l'issue de sa période de disponibilité n'est pas en fonctions. Il ne s'agit donc pas d'un abandon de poste mais il est prévu par l'article L 550-1 du code général de la fonction publique de le radier (cf. fiches Galaxie Disponibilité et Traitement des situations irrégulières).
- Situation de l'agent en détachement : L'article 23 du décret n° 85-986 prévoit que l'administration d'origine doit réintégrer l'agent par défaut s'il n'exprime pas ses intentions à l'issue de sa période de détachement (cf. fiches Galaxie Détachement et Traitement des situations irrégulières). S'il ne prend pas ses fonctions, il se trouve ainsi en situation d'abandon de poste.
- Situation de l'agent en congé parental : L'article 54 du décret n° 85-986 prévoit que l'agent qui n'exprime pas ses intentions à l'issue de sa période de congé parental en perd le bénéfice (cf. fiches Galaxie Congé parental et Traitement des situations irrégulières). Il est donc réintégré par défaut et, s'il ne prend pas ses fonctions, se trouve ainsi en situation d'abandon de poste.
- Situation de l'agent incarcéré : L'agent incarcéré demeure en position d'activité et ne peut en aucun cas être licencié *pour abandon de poste*. Son traitement n'est plus versé en application des dispositions des articles L 711-1 et L 711-2 du code général de la fonction publique (absence de service fait).

Opérations à effectuer

S'assurer en premier lieu qu'un service est bien attribué à l'agent concerné et qu'il en est dûment informé. Sans cette condition, son absence ne pourra être matériellement constatée.

Si le licenciement relève des attributions du ministère, le chef d'établissement a en revanche compétence pour mettre en demeure l'intéressé de rejoindre son poste ou de justifier son absence dans un délai approprié qu'il lui appartient de fixer (CAA de Bordeaux n° 12BX01001 du 8 octobre 2013).

ATTENTION : Le licenciement ne pourra être prononcé que si cette mise en demeure a été faite sous forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une *radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable*. (CE n° 259743 du 15 juin 2005). Des modèles de lettres sont proposés en annexe de cette fiche.

2

Hypothèse où l'agent ne donne pas suite à la mise en demeure

L'établissement transmet au ministère copie des courriers et des accusés de réception (ou l'avis de non distribution). Le ministère procède au licenciement conduisant à la radiation des cadres de l'agent, sans procédure disciplinaire préalable. L'intéressé perd ainsi sa qualité de fonctionnaire.

NB : l'agent licencié pour ce motif ne peut prétendre ni à l'allocation pour perte d'emploi ni à l'indemnité de licenciement. En effet, l'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail. De même, les congés annuels non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

Hypothèse où l'agent présente sa démission

L'établissement transmet au ministère le courrier de l'intéressé revêtu de l'avis du chef d'établissement (cf. fiche Galaxie Radiation pour démission ou changement de corps). Le ministère prend acte et procède à la radiation.

Hypothèse où l'agent ne réintègre pas mais justifie son absence

L'établissement régularise la situation de l'intéressé en fonction du justificatif fourni.

Hypothèse où l'agent ne justifie pas son absence, ou la justifie tardivement, mais réintègre son poste

L'établissement met fin à l'interruption de la rémunération de l'intéressé, l'éventualité d'une sanction disciplinaire étant à son appréciation.

Annexe : modèle de lettre de mise en demeure

Lettre recommandée avec accusé de réception

M _____ ,

Depuis le [date], vous ne vous êtes pas présenté·e à votre poste de travail à [affectation] et ne nous avez pas envoyé de justificatifs de votre absence.

En abandonnant votre poste de travail, vous rompez en effet de votre propre initiative le lien qui existe entre vous et le ministère chargé de l'enseignement supérieur, vous plaçant ainsi hors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir les droits inhérents à votre emploi.

En conséquence, je vous mets en demeure de reprendre vos fonctions au plus tard le [date calculée en tenant compte du délai d'acheminement du courrier postal et du délai de 15 jours pour retirer un recommandé auprès du bureau de poste] ou, à défaut, de vous justifier auprès de mes services de la raison de votre absence, afin d'étudier les possibilités éventuelles de régulariser votre situation administrative.

Passé ce délai, faute pour vous d'avoir repris votre poste ou d'être placé·e dans une situation régulière (congé de maladie, disponibilité...), je serai contraint·e de rendre compte à la·au ministre afin qu'il procède à votre licenciement pour abandon de poste. Vous serez en conséquence radié·e sans procédure disciplinaire préalable et perdrez ainsi votre qualité de fonctionnaire.

Dans l'immédiat, je procède à l'interruption de votre traitement à partir du [date] pour service non fait.

Veillez agréer, M _____ , etc.

Signature

Voies et délais de recours