



## L'ABANDON DE POSTE

Régi par la circulaire n° FP/463 du 11 février 1960, il y a abandon de poste lorsqu'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) s'absente de manière injustifiée et prolongée.



Constituant un manquement à l'obligation de servir, focus sur l'abandon de poste qui constitue une faute grave et peut aller jusqu'au licenciement...

### Quelles sont les règles dans la Fonction Publique ?

La notion d'abandon de poste se caractérise donc par les deux critères suivants :

- ✓ Une absence sans motif légitime et prolongée de l'agent
- ✓ L'absence de réponse de sa part à une mise en demeure de l'Administration de reprendre ses fonctions, volonté semblant avérée de rompre tout lien avec ladite administration

Caractérisée également par une mise en demeure régulière, cette notion d'abandon de poste porte sur deux types de situation : l'agent cesse son travail sans autorisation et sans fournir de justificatif d'absence ou il ne rejoint pas le poste qui lui a été assigné.

Il est alors considéré comme renonçant délibérément aux garanties liées à son statut.

Cette absence injustifiée (sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence), même si elle peut justifier une sanction disciplinaire, doit être totale et prolongée.

Effectivement, certaines absences ne peuvent constituer un abandon de poste, notamment :

- ⇒ Un retard, même de plusieurs heures
- ⇒ Une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures
- ⇒ Une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail
- ⇒ La répétition fréquente de telles absences

Parfois il peut arriver qu'un agent, sur un coup de tête, à la suite d'une altercation avec un ou plusieurs collègues ou responsables, d'une lassitude au travail... quitte son poste sans aucun motif « valable » et sans se soucier de ce qu'il va advenir à la suite de ce départ.

C'est dans ces circonstances et lorsqu'il en est averti, que le syndicat est un appui précieux afin de faire éviter le pire à l'agent.

En effet, l'autorité territoriale pourrait considérer qu'il s'agit là d'un abandon de poste risquant de lui faire perdre son emploi et ce, en cas d'une absence prolongée.

Heureusement, dans ce type de situation, il a été prévu dans la réglementation, des garde-fous qui, face à une telle situation exceptionnelle, évitent que l'on ne débouche sur l'irréversible, à savoir dans le pire cas de figure... la perte de son emploi.



### **Procédure, effets, recours...**

La radiation des cadres ou effectifs ne peut être prononcée que si l'agent a été préalablement mis en demeure de reprendre son service dans un délai

fixé par l'Administration. Par ailleurs, la décision d'abandon de poste prend la forme d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Pour autant, avant de prononcer cette décision, cette dernière doit mettre l'agent en demeure de justifier de son absence et lui ordonner de reprendre son poste à compter de la notification de la lettre recommandée avec accusé de réception qui lui aura été adressée ou remise en main propre contre signature.

Il est à noter que la mise en demeure est soumise à une procédure précise.

En effet, elle devra, par le biais de ce courrier, non seulement inviter l'agent à rejoindre son poste ou son service mais préciser ce qu'il encourt, à savoir un risque de radiation des cadres sans application des garanties issues de la procédure disciplinaire. Elle devra également indiquer explicitement la prise d'acte de l'abandon de poste et être signée par l'autorité compétente.

Rappelons et précisons que les règles de mise en demeure sont précitées dans l'arrêt du Conseil d'État du 11 décembre 1998 n°147511, comme suit :

*« Considérant qu'une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste n'est régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'Administration de fixer ; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable »*

La mise en demeure de rejoindre son poste ou son service est une mesure « préparatoire » qui ne peut faire l'objet d'un quelconque recours en annulation.

Néanmoins, il se peut que le non respect d'une ou des obligations réglementaires précédemment citées

soit avéré et servira, le cas échéant, à l'appui du recours dirigé contre la radiation des cadres.

*Important*

Dans le cas de la mise en demeure signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception...

**Attention !** Car il est très courant de considérer que de ne pas le réceptionner vous protège ! En fait c'est tout le contraire !!!

En effet, l'administration de la Poste se doit de tenir à votre disposition ladite lettre recommandée pendant quinze jours.

Passé ce délai, elle la retournera à votre Administration si vous ne l'avez pas retirée. Cette dernière sera alors fondée à penser que vous confirmez votre volonté de rompre tout lien avec elle ! Et à ce titre, elle est en droit de prononcer la radiation des cadres ou des effectifs.

C'est pourquoi il est impératif de justifier votre absence lors de la réception du courrier recommandé en produisant le motif...

Plusieurs motifs peuvent être invoqués : arrêt maladie (*et donc certificat à produire*), circonstance exceptionnelle (*hospitalisation en urgence de l'agent ou d'un très proche parent*).

Si la cause médicale est d'origine professionnelle comme un accident du travail ou encore une maladie professionnelle (*burn out, état dépressif...*) il convient de demander à votre médecin de remplir la liasse feuille accident ou maladie professionnelle qui sera remise à votre Administration (sauf le volet 3 qui vous est personnel et que vous devez garder précieusement ; les volets 1 et 2 étant destinés à la CPAM).



En outre, il vous appartiendra de demander à votre médecin d'établir un certificat détaillé, à l'attention du médecin du travail afin que celui-ci examine votre situation, les circonstances de votre accident ou de la maladie et plus globalement, les conditions de travail du secteur où vous exercez.

Enfin il conviendra d'alerter vos représentants du personnel et votre syndicat local FO, lesquels seront à même de vous informer et vous conseiller.

Si la radiation est prononcée, la décision doit prendre la forme d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

L'agent est alors considéré comme démissionnaire. Il en découle que l'agent radié des cadres pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune allocation pour perte d'emploi et qu'aucune indemnité de licenciement n'est due.


Par ailleurs, les congés annuels dont aurait pu bénéficier l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

La justice administrative est très sévère pour sanctionner le fonctionnaire qui abandonne son poste alors qu'il n'existe pas de rupture conventionnelle dans la Fonction Publique.

Et ces règles concernent tous les agents publics, qu'ils appartiennent à la Fonction Publique d'État, à la Fonction Publique Territoriale ou à la Fonction Publique Hospitalière.

Les caractéristiques de l'abandon de poste ont été précisées par les différentes décisions de la jurisprudence administrative : Tribunal Administratif, Cour Administrative d'Appel et Conseil d'État.

Il est à noter également qu'un simple retard ponctuel ou une absence d'une journée ne peuvent pas être qualifiés d'abandon de poste. D'autre part, l'agent peut contester la décision de radiation devant le Tribunal Administratif.

 Toutefois, une mise en demeure ne débouche pas forcément sur une radiation.

Après celle-ci, si l'agent y répond et reprend son service, deux cas de figure se présentent :

- L'agent reprend son service sans justifier de son absence : l'Administration peut faire une retenue sur le traitement de l'agent pour absence de service fait et lui infliger une sanction disciplinaire
- L'agent reprend son service en justifiant tardivement de son absence : l'Administration ne peut pas faire de retenue sur traitement, mais peut éventuellement infliger une sanction disciplinaire après avoir respecté la saisine du Conseil de discipline

Dans le cas où l'agent ne reprend pas son service mais justifie les raisons de son absence (maladie par exemple), l'Administration ne peut pas considérer l'intention pour l'agent de rompre tout lien avec elle et ne peut pas faire de retenue sur traitement si l'agent fournit les documents justifiant son absence. Toutefois, elle peut éventuellement infliger une sanction disciplinaire après avoir respecté la saisine du Conseil de discipline.