



Connaissez-vous
VOS DROITS?

L'ABANDON DE POSTE DANS LA FPH

L'abandon de poste dans la Fonction Publique n'est pas prévu dans les statuts mais peut se caractériser par une absence irrégulière au travail :

- Une absence ou une cessation de travail sans autorisation
- Le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congés, une mutation, une nomination...

Un simple retard ponctuel ou une absence d'une journée d'un agent ne peuvent pas être qualifiés d'abandon de poste.

Les agents susceptibles d'être concernés par l'abandon de poste sont les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents contractuels non titulaires.

Toutefois avant d'être considéré en abandon de poste, l'employeur devra suivre une procédure précise de mise en demeure auprès de l'agent en lui demandant de reprendre son travail.

Généralités

La jurisprudence a précisé la notion d'abandon de poste à la suite de nombreux contentieux dans la FP.

L'abandon de poste est un manquement à l'obligation de servir prévue dans les statuts de la FP et il constitue une perte volontaire d'emploi.

L'agent est considéré avoir rompu le lien qui l'unissait à son administration et renonce délibérément aux garanties prévues par son statut.

Pour qu'un abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée.

Dans cette situation et sous réserve d'avoir respecté la procédure administrative avec une mise en demeure de l'agent, l'autorité administrative est autorisée à prononcer une sanction disciplinaire ou la radiation des cadres de l'agent sans procédure disciplinaire ni saisine du Conseil de Discipline.

Il existe de nombreuses jurisprudences sur le sujet.

Jurisprudences ne constituant pas un abandon de poste :

- Il ne peut y avoir d'abandon de poste si les emplois proposés sont incompatibles avec l'état de santé de l'agent.
- Même chose pour un agent qui cesse d'assurer son service mais s'est présenté chaque jour à son poste afin d'y passer un certain temps.
- Idem pour un agent qui refuse d'occuper un nouveau poste auquel il est affecté au retour de son congé de maladie dès lors qu'il se présente au terme de son congé à son ancien poste.
- Un agent qui informe son service qu'il a été dans l'incapacité d'obtenir un certificat médical attestant qu'il n'est pas en état de reprendre son travail ne peut être regardé comme ayant rompu le lien qui l'unit à l'administration.

- Ou encore un arrêt du Conseil d'Etat sur un agent en congé maladie qui refuse de se soumettre aux contres visites d'un médecin agréé.
- Sur la transmission tardive de certificats médicaux par un agent en vue de justifier son absence.
- Enfin un arrêt du Conseil d'Etat sur un agent atteint de troubles graves du comportement qui ne peut apprécier la portée de la mise en demeure de rejoindre son poste, qui lui est adressée. Il peut voir son traitement suspendu mais ne peut pas être radié des cadres pour abandon de poste.

Jurisprudences constituant un abandon de poste :

- Arrêt sur un agent qui sans fournir de justificatif cesse ses fonctions et ne les reprend pas après une mise en demeure.
- Un autre sur un agent qui n'a pas repris son poste au terme de son congé annuel sans avoir justifié son absence. Même chose après une mutation.
- Enfin un autre sur un agent qui reconnu apte à ses fonctions après avis du Comité Médical ne rejoint pas son poste après un congé maladie mais fournit un certificat n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé.

La mise en demeure de l'employeur

Un employeur public doit obligatoirement faire une mise en demeure à l'agent de reprendre ses fonctions avant de procéder à une radiation des cadres pour abandon de poste.

La mise en demeure doit respecter une procédure précise :

- Prendre la forme d'un écrit explicite et non équivoque
- Demander à l'agent de rejoindre son poste ou reprendre son service dans un délai raisonnable fixé par l'administration.
- Informer l'agent du risque encouru d'une radiation des cadres, sans les garanties d'une procédure disciplinaire.
- Etre signée par l'autorité compétente

D'autre part, la jurisprudence considère que la procédure de mise en demeure est régulière, même si elle n'a pas été reçue par son destinataire, lorsque l'agent refuse volontairement la notification :

- Si l'agent s'abstient de retirer le recommandé et refuse de prendre connaissance de son contenu.
- Si le courrier a été régulièrement présenté au dernier domicile connu de l'agent qui résidait à une autre adresse.
- Si l'agent a changé de domicile sans en informer son employeur et n'apporte pas la preuve d'avoir fait le nécessaire auprès des services postaux pour faire suivre son courrier.

Les conséquences de la mise en demeure

Après la mise en demeure il existe différentes possibilités :

- L'agent reprend son service sans justifier son absence.
L'autorité administrative peut faire une retenue sur salaire pour absence et lui infliger une sanction disciplinaire.
- L'agent reprend son service en justifiant tardivement son absence, notamment. par un certificat médical.
L'autorité administrative ne peut pas faire de retenue sur salaire, mais peut éventuellement infliger une sanction.
- L'agent ne reprend pas son service mais fait connaître les raisons de son absence.
L'autorité ne peut pas considérer l'intention pour l'agent de rompre tout lien avec l'administration et ne peut pas faire de retenue sur salaire mais peut infliger une sanction.

La procédure et les conséquences de la radiation des cadres

En cas de radiation des cadres pour abandon de poste, l'autorité administrative doit informer l'agent de sa décision notifiée en recommandé.

Un agent radié des cadres ne peut prétendre à aucune allocation pour perte d'emploi.

Il n'a pas droit à l'indemnité de licenciement ni à l'allocation de l'assurance chômage.

Les congés annuels dont aurait pu bénéficier l'agent radié des cadres sont perdus.

En cas d'annulation de l'arrêté portant radiation pour abandon de poste par le Tribunal Administratif, l'agent doit être réintégré et a droit à une indemnité dont le montant est égal au traitement perçu s'il était resté en fonction, à l'exclusion des primes ou indemnités directement liées à ses fonctions, diminué du montant des revenus de toute nature perçus par ailleurs.

Situation particulière d'un agent en disponibilité

Si un agent en dispo n'a pas fait connaître ses intentions avant le terme de sa dispo, l'administration ne peut pas 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 dispo en lui précisant qu'à défaut il sera radié des cadres.

Situation particulière d'un agent incarcéré

Si un agent est incarcéré, il reste en position d'activité et ne peut pas être radié des cadres pour abandon de poste. Sa rémunération n'est plus versée.

La radiation des cadres et le droit à une pension de retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2011, un agent radié des cadres peut percevoir une pension de la CNRACL au prorata du temps travaillé s'il a accompli au moins 2 ans de service valables.

Il percevra sa pension dès l'ouverture de ses droits à la retraite.

Un agent radié des cadres sans avoir accompli 2 ans de service et ne pouvant pas bénéficier d'une pension pour invalidité, est rétabli dans ses droits auprès du régime général de la Sécu et de l'IRCANTEC.

Un agent radié des cadres à compter du 1^{er} janvier 2011 ne peut pas bénéficier des services validés avant cette date et ces années ne sont plus pris en compte pour parfaire la condition des 2 ans.



CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr