

L'abandon de poste

Qu'est-ce que l'« abandon de poste » ?

L'abandon de poste se caractérise par :

- une **absence injustifiée** et **prolongée** à votre poste de travail,
- et par le fait que **vous ne répondez pas à une mise en demeure** de votre administration de reprendre vos fonctions.

Lorsque vous vous placez en situation d'abandon de poste, vous êtes considéré comme renonçant délibérément aux garanties liées à votre statut. C'est une violation de l'obligation de servir. Votre **licenciement** peut donc être prononcé sans qu'une procédure disciplinaire soit engagée.

Il concerne tous les agents, fonctionnaires et contractuels.

A noter : Cette modalité de cessation volontaire des fonctions n'est pas définie réglementairement. Ce sont donc les juges administratifs qui ont dû cerner cette notion « d'abandon de poste » et les exemples sont à retrouver dans la jurisprudence.

Procédure en cas d'abandon de poste

Vous vous placez en **absence injustifiée** quand vous vous absentez de votre poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple).

Cependant, vous n'êtes considéré comme ayant **abandonné votre poste** que si les **2 conditions suivantes sont réunies** :

- vous êtes absent de façon **prolongée et injustifiée**,
- suite à l'envoi d'une **mise en demeure de reprendre vos fonctions**, vous n'avez formulé aucune réponse, ni présenté aucun justificatif de nature à expliquer ce retard.

♦ Absence totale et prolongée

Cette absence s'observe dans deux types de situation :

- un **agent qui cesse son travail** sans autorisation ou motif valable (au cours d'une période de travail effectif ou à l'issue d'une période d'absence régulière comme les congés annuels, les congés de maladie...)
- un **agent qui ne rejoint pas le poste** qui lui a été assigné.

Certaines absences ou comportements **ne peuvent pas 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.

De même les comportements suivants :

- des refus de faire son travail,
- le refus de respecter les nouveaux horaires,
- la négligence à effectuer les tâches qui sont dévolues à l'agent.

En revanche, de tels agissements peuvent constituer une faute disciplinaire et justifier une **sanction disciplinaire**.

Cas du congé de maladie

Par principe, un agent en position de **congé de maladie** ne peut **pas être licencié pour abandon de poste**, son absence est considérée comme étant justifiée.

En revanche, dès lors que cet agent en congé de maladie se soustrait à une contre-visite médicale par un médecin agréé sollicitée par son administration, cette dernière peut lui adresser la **mise en demeure de reprendre ses fonctions**.

S'il ne justifie pas de son absence à cette contre-visite à laquelle il a été convoqué, et s'il ne donne aucun justificatif sur les raisons qui empêchent sa reprise de fonctions, l'agent pourra être licencié pour abandon de poste.

L'abandon de poste suppose que le congé de maladie de l'agent ait bien expiré.

Cas particuliers :

- Situation de l'**agent en disponibilité** : si un fonctionnaire en disponibilité n'a pas fait connaître ses intentions avant le terme de sa disponibilité, l'administration 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.

- Situation de l'**agent incarcéré** : il 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.

♦ **Mise en demeure de reprendre le service**

Dès lors que l'**administration** constate un abandon de poste, la seule obligation qui pèse sur elle est celle de l'envoi d'une **mise en demeure préalable** qui débute la procédure.

Cette mise en demeure prend la forme d'un **courrier** recommandé avec accusé de réception, par lequel, l'administration :

- vous ordonne de reprendre votre service dans un délai fixé par l'administration,
- **et** vous informe que vous risquez le licenciement sans procédure disciplinaire préalable.

Le **délai de reprise doit être « approprié »**, il doit donc tenir compte du délai d'acheminement postal et du temps nécessaire à la justification de l'absence. Le délai court à compter de la notification de la mise en demeure.

Le courrier doit **indiquer, de façon explicite et non équivoque**, le risque encouru à défaut de reprise des fonctions dans le délai indiqué, c'est-à-dire une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

A noter : dans la pratique, en cas d'absence injustifiée, cette mise en demeure, ne peut être adressée qu'après au moins un délai de 48 heures. En effet, tout agent dispose de 48 heures pour transmettre un certificat médical à son employeur.

A l'issue de la mise en demeure, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- L'agent **reprend son service sans justifier son absence**, l'administration peut opérer une retenue sur traitement pour absence de service fait et infliger une sanction disciplinaire.

- L'agent **reprend son service en justifiant tardivement son absence**, notamment par un certificat médical, l'administration ne pourra pas opérer de retenue sur traitement, mais pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire.

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

- En l'**absence de réaction de l'agent**, l'administration peut prendre un arrêté de radiation des cadres pour abandon de poste.

La seule solution qui permet de résoudre une situation d'abandon de poste, c'est d'apporter des **pièces justificatives recevables au moment de reprendre le travail**. L'agent qui quitte ses fonctions pour les raisons suivantes peut échapper à un licenciement :

- une maladie ou un état de santé qui se détériore et qui l'empêche de faire son travail correctement,
- le décès brusque d'un proche, parent ou famille,
- le recours au droit de retrait.

◆ Licenciement

Dans l'hypothèse où l'agent ne se présente pas dans le délai accordé et ne fournit pas de justificatif de son absence, l'administration est en droit de le considérer comme s'exonérant lui-même de ses obligations de servir.

L'agent étant à l'origine de la rupture des obligations statutaires, l'administration n'est pas soumise aux formalités obligatoires prévues en cas de procédure disciplinaire : entretien préalable, consultation du conseil de discipline, etc.

L'administration prend donc une **décision** (qui prend la forme d'un arrêté) :

- de **radiation des cadres** , pour les fonctionnaires,
- ou de **radiation des effectifs** , pour les contractuels.

Cette décision doit être **notifiée** à l'agent. Elle est prise à l'issue du délai octroyé à l'agent pour rejoindre son poste, et elle est **exécutoire à la date de sa notification**. L'agent est donc radié des cadres à cette date et non à la date à laquelle il s'est trouvé en absence injustifiée.

A noter : En l'absence de service fait, l'agent **perd tout droit à rémunération, congés et RTT pendant la période d'absence**, même s'il reprend ensuite son service.

Conséquences

À l'issue de la procédure d'abandon de poste, l'agent perd sa qualité de fonctionnaire ou de contractuel.

L'abandon de poste étant assimilé à une rupture à l'initiative de l'agent, il est donc vu comme «démissionnaire». En conséquence il n'a droit, ni à une indemnité de licenciement, ni aux allocations chômage.

L'agent perd également ses congés annuels et ses RTT non pris, sans que ceux-ci soient indemnisés.

A noter : Les droits capitalisés sur un Compte Epargne Temps (CET) sont conditionnés à la qualité d'agent public de leur détenteur. À la date de la rupture du lien avec l'administration (radiation des cadres), le CET doit donc être soldé sous peine que les droits (jours et indemnisation) ne soient perdus.

Recours

La décision de **radiation des cadres pour abandon de poste** peut être attaquée devant le **juge administratif** dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.

En revanche, la mise en demeure de rejoindre son poste est une mesure préparatoire et ne peut faire l'objet d'un recours en annulation. Cependant, les irrégularités donc elle peut être entachée peuvent être invoquées, à l'appui du recours dirigé contre la radiation des cadres

En pratique, eu égard à l'atteinte importante à la situation financière de l'agent, qui ne peut prétendre à aucune **allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, le recours en annulation est souvent assorti d'un **référé-suspension**.

Références réglementaires

[Article L553-1](#) du Code général de la Fonction publique (CGFP).

[Décret n°2002-634 du 29 avril 2002](#) portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

[Circulaire du premier ministre du 11 février 1960](#) relative à l'abandon de poste par un fonctionnaire.

Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise, [Réf. 24 octobre 2022 Commune de Bezon, n° 2212929](#).

Conseil d'État, [5ème - 6ème chambres réunies, 11/10/2023, 464419](#)

Conseil d'État, [3ème - 8ème chambres réunies, 03/11/2023, 461537](#)

Cour administrative d'appel de Nantes, [3e chambre, du 2 avril 2002, 98NT01324](#) (la mise en demeure doit préciser de reprendre son service dans un délai fixé par l'administration).

Conseil d'Etat, [7ème et 2ème sous-sections réunies, du 15 juin 2005, 259743](#), et Conseil d'Etat, [Section, du 11 décembre 1998, 147511 et 147512](#), (la mise en demeure doit informer du risque que l'agent encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable).

Conseil d'État, [3ème chambre, 16/02/2024, 471382](#) (proposition de 3 postes après disponibilité).

Conseil d'État, [3ème - 8ème SSR, 11/12/2015, 375736](#) (abandon de poste pour refus de se présenter à une contre-visite médicale).

