

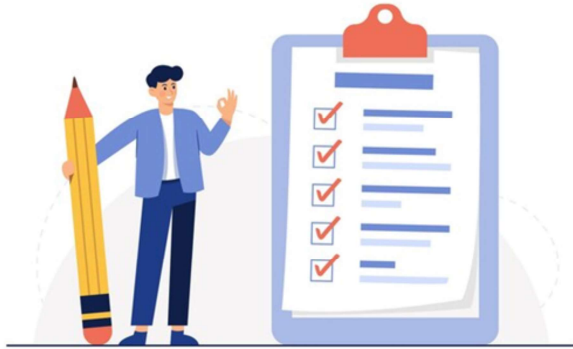
# La démission et l'abandon de poste

Webinaire animé par **Charlène BARDIN-JOUSSEAUME** et **Sandra BRIGUET**  
Service Conseil statutaire

**10 décembre 2024**



[www.maisondescommunes85.fr](http://www.maisondescommunes85.fr)



### **I – La démission**

- a. **Définition**
- b. **Procédure**
  - 1. **Les fonctionnaires**
  - 2. **Les contractuels**
- c. **Conséquences**

### **II – L’abandon de poste**

- a. **Définition**
- b. **Procédure**
- c. **Conséquences**

### **III – Cas pratique**

### **IV – FAQ**

# I – La Démission

## A - Définition

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.

*Art. L551-1 du CGFP*

La première caractéristique d'une demande de démission est donc qu'elle doit être **formulée par écrit**, et l'autorité territoriale ne peut accepter une démission présentée oralement. Une démission simplement verbale pourrait être niée par l'agent s'il change d'avis ultérieurement.

*CE 15 juillet 1960 Cardona*



# I – La démission

## A - Définition



Pour les fonctionnaires, la démission n'a pas à être présentée par lettre recommandée. Cela est toutefois fortement conseillé.

*CAA Lyon 7 janv. 2014 n°12LY03157*

Pour les contractuels en revanche, cette obligation est inscrite dans les textes : « La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

*Art. 39 décret 88-145 du 15/02/1988*

# I – La démission

## A - Définition

La demande doit être totalement **non équivoque**, c'est-à-dire dépourvue d'ambiguïté, elle doit faire apparaître la volonté de l'agent de cesser définitivement sa collaboration avec la collectivité.



La meilleure façon de la rendre à tous égards explicite est de s'assurer auprès de l'agent, au cours d'un entretien, de la fermeté de sa décision puis de l'informer de toutes les conséquences statutaires et financières qui en résulteront.

Le juge administratif a annulé des démissions acceptées pour vice de consentement ou présentées sous la contrainte.

Par exemple, le juge a considéré que la lettre par laquelle un fonctionnaire en position de disponibilité présente sa démission à compter du terme de sa disponibilité et demande à être informé de la date à laquelle il peut liquider ses droits à retraite au titre de la durée de service dont il justifie, ainsi que des formalités à accomplir à cet effet, ne manifeste pas une volonté non équivoque de démissionner ([CE 17 fév. 2012 n°335301](#)).

### \* Le vice du consentement

Le "*vice du consentement*", qui est une notion issue du droit civil, a été notamment retenu par le juge dans des cas liés à des troubles de santé altérant la lucidité de l'agent ([CE 30 avr. 1990 n°76633](#) et [CE 30 sept. 1988 n°74491](#)).

Au delà même des troubles de santé médicalement constatés, le consentement peut être perturbé par une vive émotion ([TA Strasbourg 3 fév. 1976 Touati](#)).

### \* La contrainte morale

Les cas de "*démission sous la contrainte*" encourent également l'annulation juridictionnelle, mais paraissent plus rarement retenus par le juge.

A ainsi été annulée ([CE 28 avr. 1976 n°88065](#)) l'acceptation de la démission d'un secrétaire de mairie "*invité à présenter sa démission*" à la suite d'élections municipales, parce qu'il avait été averti qu'il serait mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa demande de démission, adressée "*au moment même où le conseil municipal demandait sa*

*suspension" devait "être regardée comme ayant été présentée sous l'empire de la contrainte."*

## B – 1. Procédure fonctionnaires



La démission n'a d'effet qu'après acceptation par l'autorité investie du pouvoir de nomination, **à la date fixée par cette autorité** (art. L551-1 CGFP).



La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans **le délai d'un mois** à compter de la réception de la présentation de la démission (art. L551-2 CGFP).

D'une façon générale, les circonstances dans lesquelles la démission est présentée et la célérité avec laquelle elle est acceptée par l'autorité hiérarchique paraissent déterminantes pour que le juge retienne ce motif d'annulation, surtout lorsque l'agent tente presque immédiatement de retirer sa décision ([CE 22 juin 1994 n°124183 et 125046](#)). Ainsi la démission donnée précipitamment après l'irruption de l'autorité hiérarchique au domicile de l'agent puis très vite retirée doit être regardée comme ayant été donnée sous la contrainte ([CAA Bordeaux 18 juil. 2016 n°14BX02527](#)).

A l'inverse, dans beaucoup d'autres cas, et notamment lorsqu'un délai suffisant a été laissé à l'intéressé pour mesurer la portée de sa décision, le juge ne retient pas la notion de contrainte et confirme donc la légalité de l'acceptation de la démission par l'autorité hiérarchique ([CE 7 fév. 1986 n°56277](#)).

La démission n'est effective qu'à partir du moment où elle est acceptée par l'autorité territoriale, et elle prend effet à la date indiquée par cette autorité. La date d'effet est librement choisie par l'administration, dans l'intérêt du service et en application du principe de continuité du service. L'autorité territoriale est libre d'accepter ou de refuser la démission dans le délai d'1 mois. Elle ne peut cependant refuser la démission que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel refus doit être motivé. Le fonctionnaire intéressé peut dans ce cas saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) qui émet un avis transmis à la collectivité.

Le dépassement du délai d'un mois par l'autorité territoriale ne constitue pas une acceptation tacite autorisant l'agent à cesser ses fonctions. Si la collectivité ne s'est pas prononcée à l'expiration de ce délai, elle est dessaisie de la demande de démission et ne peut donc plus l'accepter ou la refuser. Si l'agent a toujours la volonté de démissionner, il doit présenter une

nouvelle demande qui ouvre un nouveau délai impératif d'un mois. Dans le délai de réponse d'un mois, tant que l'autorité territoriale n'a pas accepté la démission, l'agent peut retirer sa démission.

## B – 1. Procédure fonctionnaires

L'acceptation de la démission rend celle-ci **irrévocable** à compter de sa notification à l'agent, et se traduit par **un arrêté de radiation des cadres** qui entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire de l'intéressé.

L'agent rompt tout lien avec la collectivité publique qui l'emploie **et perd la qualité de fonctionnaire.**



### A noter :

Un agent interco peut démissionner d'une seule collectivité : dans ce cas la collectivité concernée devra prendre un arrêté de radiation des effectifs, l'agent reste toujours fonctionnaire dans son autre collectivité.

## B – 2. Procédure contractuels

L'agent est tenu de respecter un **préavis**, variable en fonction de la durée de services accomplie auprès de l'autorité qui l'a recruté :

- de huit jours s'il a accompli moins de six mois de services
- d'un mois s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
- de deux mois si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans (ou si CDI)

Le délai de préavis, qui débute le jour suivant la notification de la démission, **s'impose à l'agent comme à l'administration** ; la fin des fonctions et l'interruption de la rémunération ne peuvent donc intervenir avant son expiration.



À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption : 15 jours avant le terme.

Pour le calcul du délai de préavis (art. 39 décret 88-14 du 15/02/1988) :

- l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission
- les services retenus sont ceux accomplis auprès de l'autorité qui a recruté l'agent
- elle tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions inférieure à quatre mois et non due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Les dispositions relatives au délai de préavis doivent être regardées comme ayant voulu instituer des délais fixes de préavis et ne peuvent être interprétées comme imposant aux agents démissionnaires de travailler durant l'intégralité de la durée de leur préavis. En conséquence, une instruction excluant que les droits à congés payés restants puissent être inclus dans la durée du préavis et imposant ainsi aux agents démissionnaires de prolonger la durée de leur préavis de la durée de leur reliquat de congés, méconnaît ces dispositions ( TA Strasbourg 8/10/2020 n°1804376).

Idem, le préavis effectué en congé maladie ne décale pas la durée du préavis.

# I – La démission

## C - Conséquences

### RETRAITE

La collectivité doit réaliser un dossier de rétablissement au régime général si le fonctionnaire CNRACL qui démissionne a moins de 2 ans d'ancienneté de cotisation à la CNRACL.

### ACTIVITE PRIVEE

La personne qui envisage de reprendre une activité dans le secteur privé après démission doit informer par écrit l'autorité hiérarchique dont elle relève avant le début de l'exercice de son activité privée (1)

### CHOMAGE

Seuls les travailleurs involontairement privés d'emploi peuvent prétendre au bénéfice des allocations chômage. La démission volontaire n'ouvre donc en principe pas droit à ces allocations (2)

(1) De même, tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

L'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée. Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

La décision de l'autorité dont relève l'agent peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées au premier alinéa et le fonctionnement normal du service.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité : <https://www.hatvp.fr/espacedeclarant/mobilite-public-prive/>

La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue.

(2) Une distinction doit être faite entre la démission légitime et la démission volontaire :

La démission légitime se définit pour l'essentiel par une démission pour suivre le conjoint qui change de résidence afin d'exercer un nouvel emploi, et de la faculté ouverte aux fonctionnaires titulaires de solliciter une disponibilité de droit pour ce même motif (TA Versailles 17 mai 1989 n° 885246).

En cas de démission légitime les allocations chômage sont versées de droit alors qu'à contrario en cas de démission volontaire l'agent pourra demander le réexamen de son dossier au terme d'un délai de 122 jours. A cette échéance, si l'agent remplit la condition de recherche active d'un emploi, il pourra alors bénéficier du versement des allocations chômage, versées par la collectivité (Conseil d'Etat, 5 juillet 2021 requête n°429191).

## C - Conséquences



Dans tous les cas, transmettre l'attestation France Travail à l'agent.

*Un webinaire sur l'ouverture des droits à l'assurance chômage a été animé début 2024 ([le replay](#) et [le diaporama](#) sont disponibles sur le site internet)*



## C - Conséquences



### sur les congés annuels non pris - fonctionnaires



Indemnisation possible dans la limite de la période de report de 15 mois :

- En raison d'un congé de maladie (CAA Paris n° 15PA00448 du 31/07/2015, CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13/07/2017),
- Ou en raison de motifs tirés de l'intérêt du service (CAA Marseille n° 15MA02573 du 06/06/2017)

Toutefois, la démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. Cette dernière peut donc prendre en compte les congés annuels de l'agent pour fixer cette date.

[Fiche pratique : report et indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie](#)

## C - Conséquences



### sur les congés annuels non pris - contractuels



Les congés annuels non pris n'augmentent pas la durée du préavis.

Il convient donc de verser l'indemnité compensatrice pour congés non pris même en cas de démission.

*Art. 5 du décret n°88-145 du 15/02/1988 modifié par art. 8 du décret n°2022-1153 du 12/08/2022 // transposition d'une décision du juge administratif TA Strasbourg, 8/10/2020, n°1804376*

# I – La démission

## C - Conséquences



### sur le maintien des droits à protection sociale des fonctionnaires



Tous les agents affiliés à la CNRACL ayant rompu le lien avec leur employeur et n'ayant pas de droits ouverts auprès de la CPAM sont concernés par le maintien des droits.

Ils bénéficient du maintien des droits à prestation en espèce pour la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès.

Ainsi par exemple, si un fonctionnaire CNRACL radié des cadres pour démission se retrouve en arrêt maladie et qu'il n'a pas ouvert de droits auprès du régime général, il reviendra à la collectivité de lui verser les indemnités journalières pour maladie.

[Fiche pratique : le maintien des droits aux prestations sociales](#)

Pour le calcul du montant de la prestation en espèce à verser, chaque cas étant particulier, nous vous proposons, dans nos modèles d'actes, des tableaux Excel de calculs des différentes indemnités:

[Le maintien des droits aux prestations sociales](#) | [Maison des Communes de la Vendée](#)

## C - Conséquences

### Pour les fonctionnaires :

Prise d'un arrêté de radiation des cadres

Modèle : [Radiation suite à démission](#)

### Pour les fonctionnaires intercommunaux, si démission d'une seule collectivité:

Prise d'un arrêté de radiation des effectifs par la collectivité concernée

Modèle : [Radiation démission agent interco](#)

### Pour les contractuels :

Courrier acceptant la démission (pas d'avenant au contrat !)

Modèle : [courrier acceptant la démission contractuel](#)



# I – La démission

## Question



*Que se passe-t-il lorsque l'agent ne respecte pas son préavis et quitte son poste avant la date fixée par la collectivité ?*

## II – L'abandon de poste

## II – L'abandon de poste

### A - Définition

La théorie de l'abandon de poste a été créée par la jurisprudence du Conseil d'Etat et par une circulaire du Premier ministre remontant au 11 février 1960.

Selon cette théorie, l'absence correspond à une volonté du fonctionnaire de cesser son travail sans y avoir été autorisé.

Cette absence irrégulière constitue un manquement à l'obligation de servir.

Définition du juge administratif : « 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 du 10/10/2007 n° 271020

www.maisondescommunes85.fr

Le juge administratif a qualifié d'abandon de poste :

- la non reprise de fonctions de la part d'un agent reconnu apte par le comité médical et destinataire d'une mise en demeure, qui se contente de produire un nouveau certificat médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé ([CE 21 juin 1995 n°116935](#) et [CE 16 oct. 2017 n°409577](#)).

L'administration doit ainsi apprécier si le certificat médical apporte des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du comité médical et ne peut refuser d'examiner les éléments invoqués au motif qu'elle s'estime liée par l'avis du comité médical ([CE 22 avril 2024 n°465311](#)).

Le fait que l'agent demande une contre-expertise médicale et une saisine du comité médical, sans apporter d'éléments nouveaux sur son état de santé, ne fait pas obstacle à ce qu'il soit considéré en situation d'abandon de poste ([CAA Lyon 25 nov. 2008 n°06LY01555](#)). Il peut de même être radié des cadres sans attendre que le comité médical supérieur dont il a demandé la saisine, se soit prononcé, puisqu'il a rompu les liens avec le service ([CE 22 mars 1999 n°191316](#)).

- si l'agent, alors qu'il est placé en congé de maladie, est reconnu apte à l'issue d'une contre-visite et mis en demeure de reprendre ses fonctions, la mise en demeure met implicitement fin au congé de maladie ; aucune décision expresse préalable n'est donc requise ([CAA Nancy 17 nov. 2008 n°08NC00397](#)).

- la non reprise des fonctions de la part d'un agent ayant été placé sous curatelle renforcée, dès lors que le comité médical l'avait déclaré apte au travail postérieurement à ce placement et que son état psychique était stabilisé ([CAA Versailles 21 déc. 2023 n°22VE01298](#)).

- le fait de se soustraire sans justification à une contre-visite pendant un congé de maladie. L'administration est alors 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 11 déc. 2015 n°375736](#) et [CE 26 juil. 2018 n°412337](#)).

En revanche en l'absence, par l'administration, de toute contestation du bien fondé d'un certificat médical produit par un agent selon la procédure de la contre visite, celle-ci ne peut engager une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste ([CAA Lyon 23 juin 2016 n°14LY03592](#)).

*Sur le contrôle médical et les suites qui peuvent y être données,*

- le fait de s'absenter sans avoir obtenu ni même sollicité un congé annuel ([CE 25 sept. 1987 n°64774](#)).

N'ont pas été considérés comme des abandons de poste :

- le fait pour un fonctionnaire de cesser ses fonctions tout en venant sur les lieux de son travail pour y passer un certain temps ([CE 27 fév. 1981 n°14959](#)),

- 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 16 oct. 1985 n°43192](#)).

- la non reprise de fonctions de la part d'un agent malgré un avis favorable du comité médical [*conseil médical*] suivi d'une mise en demeure, dès lors que l'agent produit un nouveau certificat médical qui apporte un élément nouveau sur son état de santé ([CAA Lyon 11 mai 2004 n°00LY02023](#)).

- l'agent qui n'a pas rejoint son poste car la collectivité ne lui a pas adressé d'acte administratif constatant son aptitude physique, suite à l'avis favorable de la commission de réforme [*conseil médical*], et l'invitant à reprendre ses fonctions ([CAA Lyon 27 juin 2002 n°98LY01889](#)).

- 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 8 juil. 2002 n°229843](#)) ; tel est le cas lorsque la non reprise du travail est imputable à de graves troubles psychologiques du comportement ([CE 2 fév. 1998 n°98733](#)).

Dans ce cas, l'agent pourra être placé en congé de maladie d'office

## II – L'abandon de poste

### A - Définition

L'abandon de poste est applicable aux agents publics suivants :

Fonctionnaires titulaires et stagiaires,  
à temps complet ou non complet

Contractuels de droit public

Les contractuels de droit privé, comme les apprentis, sont soumis au code du travail sur ce sujet (la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 intègre un nouvel article L1237-1-1 au code du travail, qui prévoit une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste et donc son exclusion de l'assurance chômage, comme c'était déjà le cas dans le secteur public).



## II – L'abandon de poste

### A - Définition



L'abandon de poste se caractérise par

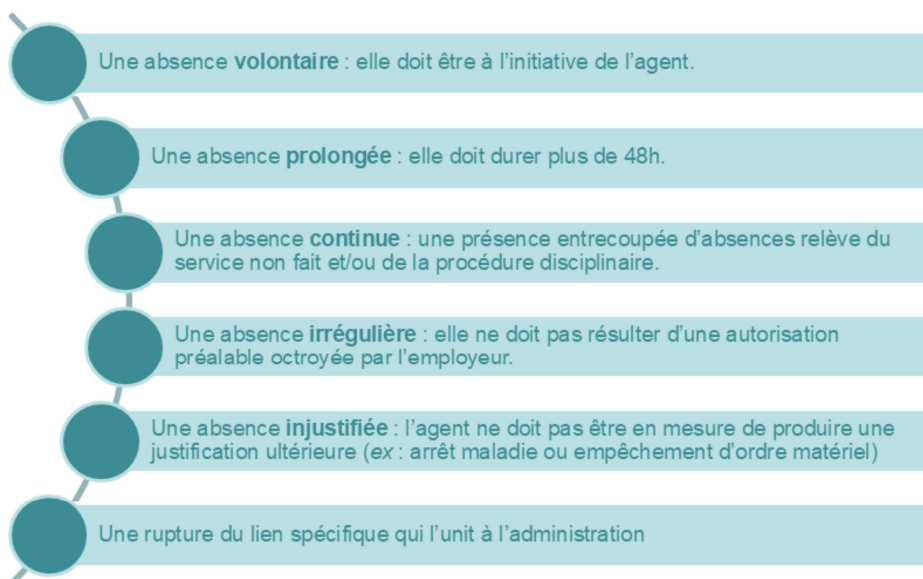
- Une absence injustifiée et prolongée de l'agent
- L'absence de réponse de sa part à une mise en demeure de l'administration de reprendre ses fonctions

L'agent en disponibilité qui n'a pas fait connaître ses intentions de réintégrer la collectivité ou de renouveler sa disponibilité avant la fin de ses droits ne pourra pas être radié tant que l'administration ne l'a pas mis en demeure de reprendre son service à une date fixée par elle-même ou de demander le renouvellement de sa disponibilité, en lui précisant qu'à défaut il sera radié des cadres (voir le diaporama sur la fin de la période de disponibilité sur demande).

## II – L'abandon de poste

### A - Définition

L'abandon de poste d'un agent peut être défini comme :



[www.maisondescommunes85.fr](http://www.maisondescommunes85.fr)

Ces éléments de définition doivent se cumuler et, de par leur gravité, il est considéré que l'agent renonce délibérément aux droits et garanties fondamentales auxquels il peut ordinairement prétendre. Ainsi, l'agent est placé en dehors du champ du statut.

L'absence doit être totale et prolongée. Ainsi, certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment les absences suivantes :

- Retard, même de plusieurs heures
- Absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures
- Journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail
- Répétition fréquente de telles absences

Néanmoins, ces absences sont susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Il y a absence injustifiée lorsqu'un agent s'absente de son poste de travail sans autorisation préalable (congé annuel, autorisation d'absence...) et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin, par exemple). Il est souhaitable d'attendre un délai de 48 heures avant d'engager éventuellement une procédure d'abandon de poste.

En effet, tout agent dispose de 48 heures pour transmettre un certificat médical à son employeur.

L'absence doit être totale et prolongée.

Deux situations permettent de déroger au délai d'envoi du certificat dans les 48 heures :

- En cas d'hospitalisation de l'agent.
- En cas d'impossibilité d'envoyer son arrêt, il dispose alors d'un délai de huit jours à compter de l'établissement de son certificat médical pour l'envoyer.

*Article 15 alinéa 4 - Décret n° 87-602 du 30.07.1987*

## II – L'abandon de poste

### A - Définition

L'agent qui se place en situation d'abandon de poste est considéré comme renonçant délibérément aux garanties liées à son statut

La radiation des cadres dans le cas d'un fonctionnaire

La radiation des effectifs dans le cas d'un contractuel

Peut donc être prononcé sans accomplissement des formalités prescrites en matière disciplinaire (entretien préalable, droit à consultation du dossier individuel,...)



### A - Définition

#### Jurisprudences :

- La radiation des cadres ne peut être prononcée avec un effet rétroactif à la date du 1er jour d'absence irrégulière. En effet, l'abandon de poste n'est caractérisé qu'à la date d'expiration du délai imparti pour reprendre les fonctions mentionnées dans la mise en demeure (CAA Paris 15 avr. 2014 n°11PA04900).
- Comme l'abandon de poste consécutif à la manifestation du fonctionnaire ne constitue pas un licenciement émanant unilatéralement de l'employeur, le principe général du droit interdisant de licencier une femme en état de grossesse ne trouve pas à s'appliquer (CAA Marseille 3 avr. 2012 n°10MA01254).
- La procédure d'abandon de poste ne concerne que les cas individuels même si ceux-ci sont le fait de plusieurs agents en même temps. L'exercice du droit de grève ne peut être interprété comme un abandon de poste.
- Par ailleurs, l'absence d'affectation d'un agent suite à la suppression de son poste fait obstacle à ce que puisse être légalement prononcée à son encontre une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste au motif qu'il se trouverait en situation d'absence non justifiée (CE 11 oct. 2023 n°464419).



## II – L'abandon de poste

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels

Si l'abandon de poste est bien constitué, l'autorité compétente est donc autorisée à prononcer l'exclusion du service par voie de radiation des cadres ou des effectifs, **sous réserve du respect d'une procédure particulière** avec mise en demeure.

En cas d'absence injustifiée, il est souhaitable d'attendre un délai de 48 heures avant d'engager éventuellement une procédure d'abandon de poste. En effet, tout agent dispose de ce délai pour transmettre un certificat médical à son employeur.

Si aucun justificatif, l'agent est placé en service non fait depuis l'absence constatée jusqu'à la date de sa radiation avec une retenue sur salaire ([modèle arrêté absence de service fait](#)).



### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



### sur le contenu et les règles de forme de la mise en demeure



Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent a préalablement été mis en demeure, sous forme écrite et notifiée, de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai fixé par l'administration, sous peine d'encourir une radiation des cadres sans procédure disciplinaire.

*CE du 11/12/1998 n° 147511 et 147512*

L'absence de précision, dans la lettre de mise en demeure, selon laquelle la radiation interviendrait sans procédure disciplinaire préalable prive l'agent d'une garantie ([CAA Paris 18 avr. 2017 n°16PA01972](#)).

Aucune disposition n'impose que cela soit l'autorité investie du pouvoir de nomination qui adresse à l'agent la mise en demeure ([CAA Bordeaux 8 oct. 2013 n°12BX01001](#)).

Si la lettre de mise en demeure ne comporte pas la signature de l'autorité compétente, la procédure est irrégulière ([CE 14 avr. 1995 n°131866](#)).

En outre, l'auteur de la mise en demeure et la qualité de celui-ci doivent pouvoir être identifiés. A ainsi été reconnue irrégulière une mise en demeure dont ni la signature, qui était illisible, ni aucune autre mention ne permettaient d'assurer le respect de cette obligation ([CE 15 nov. 2006 n°280424](#)).

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 4 nov. 2008 n°06LY01578](#)).

Il convient de signaler que le juge ne reconnaît pas à la mise en demeure la qualité de décision pouvant faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ([CE 11 déc. 1998 n°147511 et 147512](#)).

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



### sur le contenu et les règles de forme de la mise en demeure

#### La mise en demeure doit :

- Être **préalable** à la radiation pour abandon de poste ;
- Prendre la forme d'un **écrit explicite et non équivoque** ;
- Être notifiée à l'agent par courrier en recommandé avec AR ou déposée au domicile de l'agent par une personne assermentée ;
- Inviter l'agent à **rejoindre son poste ou à reprendre son service dans un délai raisonnable fixé** par son employeur public ;
- Informer l'agent du **risque encouru** d'une radiation des cadres (fonctionnaires) ou des effectifs (contractuels), **sans application des garanties issues de la procédure disciplinaire** (entretien préalable, conseil de discipline, communication du dossier) ;
- Être **signée par l'autorité compétente** ;
- **Identifier clairement l'auteur de la mise en demeure et la qualité de celui-ci.**

*Toute mise en demeure qui ne respecte pas ces caractéristiques est de nature à vicier la procédure et à entraîner l'annulation de la décision de licenciement pour abandon de poste.*

Lors d'une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste, l'administration doit pouvoir apporter la preuve que la mise en demeure a bien été envoyée à l'adresse du domicile de l'agent (CE du 13/10/1995 – n°145095 - M. Kerakra).

La collectivité doit être en mesure de prouver l'envoi de la mise en demeure, notamment en cas de contestation (CE 15 novembre 2006, n°2804424).

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



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

La date d'envoi :

La lettre de mise en demeure envoyée "par anticipation" à une date à laquelle l'intéressé n'avait pas cessé d'exercer ses fonctions sans justification valable n'est pas régulière ([CE 10 janv. 2000 n°197591](#)) ; en l'occurrence, dans le cas d'espèce cité, l'agent était en congé de maladie régulier lorsque le courrier lui a été adressé.

De même, est irrégulière la mise en demeure de rejoindre une nouvelle affectation adressée à l'agent préalablement à la date fixée de nouvelle prise de poste. En effet, la collectivité ne peut mettre en demeure l'agent de rejoindre son poste, dans un délai approprié, qu'après avoir constaté son absence injustifiée. Dès lors que l'intéressé est affecté au poste visé à une date ultérieure à la date du courrier de mise en demeure, aucune absence ne peut être constatée par cette mise en demeure ([CAA Versailles 13 fév. 2020 n°17VE02840](#)).

La mise en demeure peut en revanche être notifiée en cours de congé en cas de soustraction volontaire à une contre-visite ([CE 11 déc. 2015 n°375736](#)).

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



#### sur la date de notification de la mise en demeure



En cas d'envoi d'une lettre recommandée, **la notification de la mise en demeure sera considérée comme ayant été régulièrement effectuée après l'expiration du délai pendant lequel l'intéressé peut en prendre connaissance.**

Ce délai correspond à la date limite de garde par les services postaux, ainsi, un envoi recommandé non distribué est conservé en instance pendant **15 jours calendaires** et peut donc être retiré par l'intéressé tout au long de ce délai. La radiation des cadres ne peut dans ce cas intervenir avant l'expiration du délai de 15 jours dont bénéficie l'agent pour retirer le recommandé.

La mise en demeure est considérée régulièrement notifiée à l'agent à la date à laquelle le pli recommandé a été effectivement remis au destinataire, et non à la date de présentation de l'avis l'invitant à aller retirer son courrier au bureau de poste indiqué.

Toutefois, à défaut pour le destinataire de l'avoir récupéré dans ce délai de quinze jours, le courrier est alors renvoyé à son expéditeur. Dans cette situation, la date de notification retenue est celle du dépôt de l'avis de passage par le service postal lors de la présentation au domicile. De même, lorsque le pli est présenté au destinataire mais qu'il le refuse, la notification est effective à la date de présentation.

Il convient de souligner que la production de la photocopie du dépôt du pli recommandé contenant la lettre de mise en demeure n'établit pas la date de notification à l'agent.

#### Les conditions de réception

La mise en demeure n'a pas à être obligatoirement transmise au destinataire lui-même. Ainsi, la mise en demeure « remise à une personne, domiciliée à la même adresse que son destinataire, dont on pouvait légitimement attendre qu'elle la lui transmette sans délai » a été jugé comme régulièrement notifiée.

La mise en demeure régulièrement envoyée mais qui n'a pas été reçue par son destinataire est jugé comme régulièrement notifié :

➤ 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.

➤ Lorsque l'agent, qui a changé de domicile sans en informer son employeur, n'apporte pas la preuve de ce qu'il aurait fait le nécessaire auprès des services postaux pour faire suivre son courrier.

Le fait que le courrier recommandé ait bien été envoyé à l'agent, même si ce dernier ne l'a pas réceptionné, est donc une circonstance prise en compte par les juges pour déterminer si l'agent a été privé d'une garantie.

En revanche, 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 ou que les modalités sont différentes de celles prévues par la réglementation ([CE 30 juin 2017 n°395555](#)).

De même, la procédure a été jugée irrégulière lorsque l'agent peut se prévaloir d'importantes difficultés de distribution des courriers par les services de La Poste, et a produit à l'appui de son recours un courrier du responsable qualité de La Poste qui admettait l'existence de ces dysfonctionnements ([CAA Versailles 12 mai 2021 n°19VE02891](#)).

A noter que la production de la photocopie du dépôt du pli recommandé contenant la lettre de mise en demeure n'établit pas la date de notification à l'agent ([CAA Bordeaux 15 mars 2011 n°10BX02080](#)).

En cas de signification d'une mise en demeure par voie d'huissier, la circonstance que l'agent soit absent de son domicile ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets, dès lors que l'avis mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai ([CE 15 mars 2023 n°456789](#)).

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



### sur la date de reprise des fonctions dans la mise en demeure



**Le délai raisonnablement fixé doit pouvoir être respecté, cette obligation est soumise à l'appréciation du juge.** Ainsi, en fonction des circonstances, le juge administratif vérifiera si l'intéressé était effectivement en mesure de reprendre ses fonctions dans le laps de temps imparti.

Au vu des jurisprudences, **il est donc conseillé à l'employeur :**

- Soit de fixer une date de reprise postérieure au délai de garde de 15 jours calendaires de la Poste (mais cela risque de reporter la reprise en cas de notification rapide) ; c'ad au plus tôt dès le lendemain des 15 jours.
- Soit de laisser à l'agent un délai pour reprendre son poste à compter de la notification du courrier de mise en demeure (par exemple le 1er jour de travail suivant la date de cette notification, ou dans un délai de 72h à compter de la notification).

Jurisprudences :

- une mise en demeure enjoignant à l'agent de reprendre ses fonctions l'après-midi même a été jugée illégale en raison de l'excessive brièveté du délai, le courrier ayant été notifié à 12h15 pour une reprise fixée par l'employeur à 13h30 ([CE 25 juin 2003 n°225347](#))
- de même, la mise en demeure enjoignant à l'agent de "reprendre immédiatement ses fonctions" est entachée d'illégalité ([CAA Paris 5 août 2004 n°02PA03517](#))
- en revanche, une mise en demeure sommant l'agent de reprendre ses fonctions le lendemain matin de la notification a été jugée régulière ([CE 25 juin 2003 n°233954](#)).

La circonstance qu'un courrier de l'agent demandant son placement en congé de longue maladie lui a été réexpédié faute d'affranchissement suffisant est sans incidence sur la détermination du point de départ du délai fixé par la collectivité pour qu'il reprenne ses fonctions ([CE 7 déc. 2018 n°412905](#)).

Le délai laissé à l'agent pour reprendre son poste ou justifier son absence court à compter de la notification de la mise en demeure (c'est à dire à compter de la réception par l'agent du courrier de mise en demeure). Un courrier de mise en demeure retiré par l'agent à la Poste à une date postérieure à celle à laquelle il lui était enjoint de reprendre son poste est inopérante et illégale (CAA de Nantes, le 20 avril 2021, n°20NT01579).

## II – L'abandon de poste

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels

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



**L'agent reprend son service avant la date indiquée sans justifier de son absence**

- Dans ce cas, l'administration peut procéder à une retenue sur salaire équivalente au nombre de jours non travaillés et infliger une sanction disciplinaire, après avoir saisi le conseil de discipline le cas échéant.

**L'agent reprend son service avant la date indiquée en produisant un justificatif tardif de son absence, notamment par un certificat médical**

- Dans ce cas, aucune retenue sur salaire ne sera comptabilisée, mais une sanction disciplinaire peut être prise, après avoir saisi le conseil de discipline le cas échéant. L'agent peut également se voir rappelé qu'en cas de nouvel envoi tardif d'un arrêt de travail dans les 2 ans suivants, le montant de sa rémunération sera réduit de moitié durant la période courant entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale (1)

**L'agent ne reprend pas son service avant la date indiquée mais fait connaître les raisons de son absence**

- Dans ce cas, l'intention pour l'agent de rompre tout lien avec l'administration n'est pas caractérisée et l'absence ne peut pas faire l'objet d'une retenue sur traitement si l'agent fournit des justificatifs.
- Toutefois, l'administration peut éventuellement infliger une sanction disciplinaire après avoir saisi le conseil de discipline le cas échéant.

(1) Remarque : Les justificatifs doivent, sauf circonstances particulières, être présentés dans le délai imparti ; serait ainsi légale la radiation des cadres d'un agent qui a envoyé ses certificats médicaux d'arrêt de travail postérieurement à la date limite de reprise fixée par la mise en demeure, sans qu'aucune circonstance particulière n'ait fait obstacle à leur communication dans le délai fixé.

## II – L'abandon de poste

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



#### L'agent présente sa démission

- Dans ce cas, l'autorité territoriale prononcera une radiation des cadres ou des effectifs pour démission.

#### L'agent ne reprend pas son service mais affirme dans un courrier son intention de ne pas quitter définitivement le service

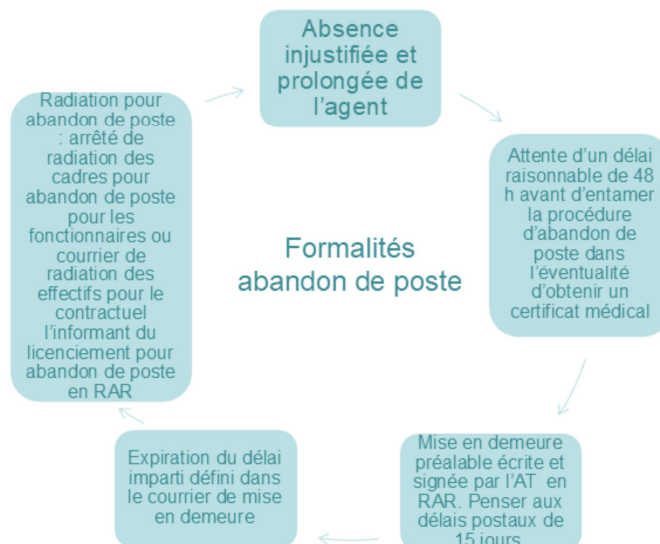
- Dans ce cas, l'autorité territoriale peut malgré tout suspendre le versement du traitement de l'agent pour absence de service fait et prononcer la radiation des cadres de l'agent pour abandon de poste.

#### L'absence de réaction de l'agent = abandon de poste

- Dans ce cas, l'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement de l'agent pour absence de service fait et prononcer la radiation des cadres de l'agent.

## II – L'abandon de poste

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



[www.maisondescommunes85.fr](http://www.maisondescommunes85.fr)

L'abandon de poste n'est caractérisé qu'à la date d'expiration du délai imparti pour reprendre les fonctions mentionnées dans la mise en demeure, en l'absence de reprise de ses fonctions par l'agent,

Ainsi, la radiation des cadres (fonctionnaire) ou des effectifs (contractuel) ne peut pas être prononcée avec un effet rétroactif à la date du 1er jour d'absence irrégulière,

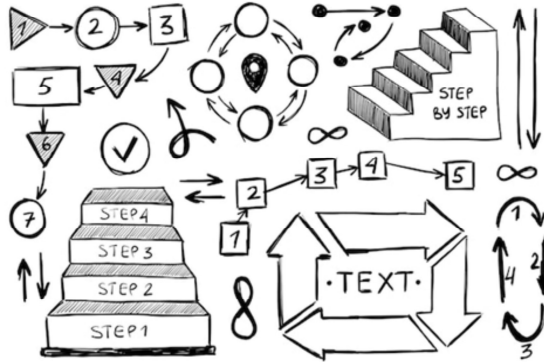
À partir de la date indiquée sur la mise en demeure et après avoir constaté l'absence de l'agent, l'administration peut procéder à la radiation de l'agent en l'informant par courrier envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception. Cette décision est matérialisée par un arrêté de radiation des cadres (pour les fonctionnaires) et des effectifs (pour les contractuels) par un courrier pour abandon de poste.

Ce document doit nécessairement indiquer la date de radiation, ainsi que les voies de recours possibles pour contester cette décision et leurs délais.

L'administration doit motiver sa décision de radiation et doit indiquer les différentes étapes de la procédure administrative.

## II – L'abandon de poste

### B – Procédure fonctionnaires et contractuels



[Schéma procédure abandon de poste](#)

### C - Conséquences

Le fonctionnaire perd le bénéfice de son statut de fonctionnaire et du concours qu'il a pu passer pour intégrer la fonction publique ; l'agent contractuel perd le bénéfice du contrat.

La date de radiation est fixée au plus tôt à la date limite de reprise fixée dans la mise en demeure.

CE n° 121204 du 26 septembre 1994 et CAA Paris n° 16PA02237 du 7 juillet 2017



Document officiel intitulé 'ARRÊTÉ CONSTATANT L'ABANDON DE POSTE DE LA' avec des champs à remplir pour le nom, le poste, la date de radiation, etc.



Modèle arrêté de radiation des cadres pour les fonctionnaires

Modèle courrier de licenciement pour abandon de poste pour les contractuels

L'arrêté de radiation devra être motivé en fait et droit, sous peine d'illégalité.

Il devra comporter les mentions suivantes :

1. La mention des différentes étapes de la procédure dans les considérants

- dates d'absence,
- date de la mise en demeure,
- absence de reprise ni réponse au terme du délai fixé

2. La motivation (démontrer en quoi l'absence de réponse ou l'inertie de l'agent justifie la rupture du lien avec la collectivité territoriale ou l'établissement public)

3. La date d'effet de la radiation.

En principe, une radiation des cadres (abandon de poste, licenciement...) ne peut pas être rétroactive, c'est-à-dire qu'elle ne peut pas entrer en vigueur avant sa notification à l'intéressé (notification = réception de l'arrêté). Ainsi, la Cour administrative d'appel de Paris a pu rappeler qu' "*en principe, un arrêté de radiation des cadres du personnel ne peut prendre effet à une date antérieure à celle de sa notification, il peut, en cas d'abandon de poste, prononcer la radiation à compter de la date de ce dernier*" (CAA Paris, 18 novembre 2014, n° 14PA00034).

Cependant, par dérogation, en cas d'abandon de poste, il a été jugé en sens inverse que l'arrêté de radiation peut avoir une date d'effet rétroactive, qui peut être le terme du délai mentionné dans la lettre de mise en demeure notifiée au fonctionnaire, pour reprendre son

poste ; le juge admet ainsi exceptionnellement que la radiation des cadres puisse prendre effet rétroactivement à la date à laquelle l'abandon de poste était caractérisé, et non pas à la date de notification de la décision, peu importe que sa notification intervienne postérieurement (CAA Paris, 31 décembre 2013, n° 12PA00009 ; CAA Paris, 28 novembre 2017, n°17PA00272). Cependant, dans ce cas, il est impératif que la mise en demeure ait été notifiée avant la date d'effet de la radiation.

Dans tous les cas la radiation ne pourra prendre effet au 1er jour d'absence. Elle sera au mieux à la date limite de reprise des fonctions.

Aussi, pour que la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste soit légale, **il est impératif de vérifier que la date de notification de la lettre de mise en demeure préalable à l'abandon de poste soit antérieure à la date limite de reprise des fonctions.**

Pour éviter tout risques contentieux , la collectivité peut aussi choisir de ne pas procéder à une radiation rétroactive. Elle peut décider de fixer la date d'effet à une date fixée au « lendemain de la notification de l'arrêté ».

## II – L'abandon de poste

### C - Conséquences

#### RETRAITE

La collectivité doit réaliser un dossier de rétablissement au régime général si le fonctionnaire CNRACL qui abandonne son poste a moins de 2 ans d'ancienneté de cotisation à la CNRACL.

#### ACTIVITE PRIVEE

La personne qui envisage de reprendre une activité dans le secteur privé après abandon de poste doit informer par écrit l'autorité hiérarchique dont elle relève avant le début de l'exercice de son activité privée (1)

#### CHOMAGE

L'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail. L'agent ne pourra prétendre à aucune allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) (2).

Penser à transmettre le certificat de travail et l'attestation France Travail

(1) ) De même, tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.

L'autorité hiérarchique examine si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée. Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

La décision de l'autorité dont relève l'agent peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées au premier alinéa et le fonctionnement normal du service.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité : <https://www.hatvp.fr/espacedeclarant/mobilite-public-priv/>

La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue.

(2) Si l'intéressé est toujours demandeur d'emploi après 121 jours, l'indemnisation est possible à compter du 122ème jour après un réexamen. L'agent doit alors remplir les conditions d'ouverture des droits au chômage, s'être inscrit comme demandeur d'emploi et justifier de ses démarches actives de recherches d'emploi.

Pour les contractuels, lorsqu'une convention de gestion a été conclue avec France Travail, ce réexamen est effectué par les instances paritaires régionales de France Travail, composées de représentants syndicaux et patronaux, qui se prononcent sur l'octroi ou non de l'ARE.

Pour les titulaires, pour lesquels les employeurs publics sont en auto-assurance, ces derniers effectuent eux-mêmes ce réexamen, qui peut donc conduire au versement de l'allocation chômage par l'employeur public à l'agent ayant abandonné son poste, d'autant plus que l'employeur public ne dispose pas des mêmes pouvoirs de contrôle du caractère réel de la recherche active d'emploi de ses anciens agents, dont France Travail est le seul détenteur.

## II – L'abandon de poste

### C - Conséquences



CA perdus et pas d'indemnisation des congés annuels non pris

Pas d'indemnité de licenciement

Pas d'indemnité de fin de contrat (uniquement pour les contractuels)

En revanche, le fonctionnaire CNRACL peut bénéficier, le cas échéant, du maintien de ses droits aux indemnités journalières du régime général d'assurance maladie et maternité (2)

[Fiche pratique : le maintien des droits aux prestations sociales](#)

[www.maisondescommunes85.fr](http://www.maisondescommunes85.fr)

(1) Les congés annuels non pris dont aurait pu bénéficier l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

(2) L'agent peut bénéficier, le cas échéant, 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 et R 161-1 et D.172-1 du code sécurité sociale).

En outre, en application des dispositions des articles D.172-1 et R.161-3 du code de la sécurité sociale et de l'article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial, le fonctionnaire CNRACL qui est radié des cadres et ne reçoit donc plus de rémunération statutaire, peut conserver le bénéfice des prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant un an à compter de la date de sa radiation des cadres, dès lors que le fonctionnaire n'a aucun droit ouvert auprès d'un autre régime de protection sociale. Les indemnités sont servies par l'ancien employeur public.

Pour le calcul du montant de la prestation en espèce à verser, chaque cas étant particulier, nous vous proposons, dans nos modèles d'actes, des tableaux Excel de calculs des différentes indemnités:

[Le maintien des droits aux prestations sociales](#) | [Maison des Communes de la Vendée](#)

## II – L'abandon de poste

### C - Conséquences



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

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, **le recours en annulation est souvent assorti d'un référé-suspension.**

Enfin, dans le cadre de l'illégalité d'une radiation des cadres pour abandon de poste, l'agent peut voir la réparation du préjudice causé minorée si le juge considère que celui-ci, en ne se présentant pas pour prendre son service sans motif légitime, a lui aussi commis une faute à l'origine du préjudice qu'il allègue.

## III – Cas pratique

## III – Cas pratique



### Cas pratique :

Mme T. Outépala est en CDD 28H du 07/10 au 30/11/2024. Pas de période d'essai car 2<sup>nd</sup> contrat.

Elle informe la collectivité par téléphone le 14/10 qu'elle ne peut plus travailler et elle dépose le 15/10 un courrier, qui n'est ni une démission à proprement parler ni un arrêt de travail. Elle évoque un possible arrêt de travail après un rdv médical chez un spécialiste.

Sa paie d'octobre est déjà calculée mais pas versée.

Faut-il considérer cette situation comme une démission, un abandon de poste ou convient-il d'attendre un éventuel arrêt de travail ?

La collectivité envisage de retenir sur sa paie d'octobre le montant correspondant à son absence pour éviter des régularisations.

#### Réponse :

Dans le courrier effectivement, il ne s'agit pas clairement d'une démission et elle n'a pas fourni d'arrêt de travail.

La démission résulte d'une volonté non équivoque de rompre tout lien avec l'administration. La demande doit donc être totalement dépourvue d'ambiguïté, elle doit faire apparaître la volonté de l'agent de cesser définitivement sa collaboration avec la collectivité.

De plus, toute absence doit être justifier dans les 48 heures, sans justificatif effectivement l'agent s'expose à une procédure d'abandon de poste.

**Conseil** : contacter l'agent pour connaître ses intentions, si pas de démission, lui rappeler qu'elle a 48 heures pour fournir un arrêt de travail et que sans cette justification, elle s'expose à une procédure d'abandon de poste et d'une retenue sur salaire pour absence de service fait. Lui formaliser également par un courrier en RAR. Au-delà des 48 heures, vous pouvez lui transmettre le courrier de mise en demeure et suivre toute la procédure d'abandon de poste.



## IV – FAQ

**1) Un agent qui cesse d'exercer ses fonctions mais se présente, chaque jour, quelques heures, à son service peut-il faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste ?**

*Non, l'agent ne marque pas sa volonté de rompre le lien avec le service. Ce comportement est constitutif d'une faute qui justifie l'engagement d'une procédure disciplinaire et de la mise en œuvre des garanties qui s'y attachent (respect des droits de la défense, le cas échéant saisine du conseil de discipline).*

**2) Un agent en congé de maladie peut-il faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste ?**

*Si l'administration décide de procéder à une contre-visite et que l'agent s'y soustrait sans apporter de justification, une procédure d'abandon de poste peut être engagée. Le Conseil d'Etat précise que dans cette hypothèse, la mise en demeure devra indiquer « [...] explicitement que, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation alors même qu'à la date de notification de la lettre il bénéficie d'un congé de maladie [...] »*

*Attention si l'agent transmet toujours des arrêts de travail, cette procédure ne peut pas être engagée.*

**Merci de votre attention !**

©Freepik