

POST-IT JURIDIQUE

Le « Questions / Réponses » juridique bimensuel du CDG du Morbihan



ABANDON DE POSTE

La radiation de cadres pour abandon de poste doit-elle être précédée d'une mise en demeure ?

OUI. Une telle mesure « ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer ; [une] telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable ; (...) 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, 10 octobre 2007 [n° 271020](#)).

L'abandon de poste résulte-t-il nécessairement de l'absence physique de l'agent ?

NON. La présence physique d'un agent sur son lieu de travail peut être trompeuse et donc justifier un abandon de poste. Ainsi en est-il lorsque l'agent, chargé de l'entretien des installations sportives d'une commune, est présent sur les lieux de son travail, mais uniquement pour son entraînement sportif personnel, sans pour autant exécuter ses fonctions (CE, 9 nov. 1992, [n° 105364](#)). Il en est aussi ainsi lorsque l'agent revient à son poste, après une mise en demeure, mais n'accomplit aucun travail effectif (CE, 11 mai 2001, [n° 196493](#)).

En revanche, ne peut être considéré comme ayant abandonné son poste l'agent qui refuse de rejoindre son nouveau poste mais continue d'être présent sur les lieux de son ancienne affectation et d'y exercer ses fonctions. Il y a certes une rupture (ou non-acceptation) d'un poste précis mais pas rupture avec le service public.

La procédure de radiation des cadres pour abandon de poste peut-elle être engagée le jour même de l'absence injustifiée ?

NON. Deux jours d'absence consécutive semblent être un minimum.

Dans le cas d'absences répétées mais limitées à une journée, pour lesquelles l'agent n'a sollicité aucune autorisation, l'employeur public, au lieu d'attendre et de multiplier les mises en garde inutiles, sera fondé à engager une procédure disciplinaire (CE, 25 février 1994, [n° 112735](#)).

La mise en demeure doit-elle être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ?

OUI, c'est indispensable pour rapporter la preuve de l'envoi voire de la délivrance de l'acte sachant que la charge de cette preuve échoit à l'employeur. La procédure est viciée si ce dernier est incapable de fournir la preuve de cet accusé de réception et que l'agent affirme avoir reçu tardivement la mise en demeure eu égard à la date de reprise (CAA Bordeaux, 8 mars 2018, [16BX00123](#)).

Si l'agent refuse de prendre connaissance du contenu de la mise en demeure, la procédure est-elle irrégulière ?

NON, à moins que l'agent ne démontre qu'il était dans l'impossibilité de récupérer la lettre (CAA Nancy, 8 avril 2010, [09NC00948](#)). Si l'agent refuse de prendre la mise en demeure ou d'aller la retirer suite au dépôt de l'avis de réception, le pli recommandé est conservé quinze jours dans le bureau de poste, puis, à l'expiration de ce délai, il est retourné à l'envoyeur. Par suite, l'abandon de poste ne peut être constaté, au minimum, que postérieurement au retour de la lettre à l'employeur, et si l'agent en prend connaissance, qu'à l'expiration du délai fixé dans la mise en demeure par l'employeur pour qu'il reprenne son service.

L'agent doit impérativement informer son employeur de tout changement d'adresse. Ne pas le faire (en plus d'être physiquement absent de son poste), c'est marquer doublement sa volonté de rompre son lien professionnel avec son poste ainsi que son désintérêt à l'égard de ce dernier (CE 1^{er} octobre 1986, [n° 57325](#)). Dans ce cas, l'agent ne peut arguer utilement de la non-réception d'une mise en demeure (CAA Nantes, 16 mars 2018, [16NT02059](#)).

Les agents de droit privé sont-ils concernés par la théorie de l'abandon de poste ?

NON. À l'instar du salarié, l'agent de droit privé qui s'absente sans raison valable et sans avoir exprimé clairement et de manière non équivoque sa volonté de démissionner, ne rompt pas son contrat de travail de sa propre initiative ; c'est donc à l'employeur d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de le licencier.