

L'ABANDON DE POSTE

PRINCIPE GÉNÉRAL

DÉFINITION

La procédure d'abandon de poste est régie par une circulaire de 1960 mais s'appuie essentiellement sur la riche jurisprudence des tribunaux administratifs.

Circulaire FP/n° 463 du 11 février 1960 relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire

Bien que la circulaire ne fasse référence qu'aux fonctionnaires, il y a lieu, en l'absence de dispositions spécifiques, de l'appliquer aux agents contractuels.

De la même manière, l'encadrement de cette procédure par la jurisprudence s'applique à tous les agents publics, titulaires ou contractuels.

La procédure d'abandon de poste n'est ni une sanction disciplinaire ni un licenciement.

L'abandon de poste n'est que la simple constatation que l'agent désire de lui-même mettre un terme à son engagement en ne se présentant plus à son poste de travail de manière délibérée.

L'abandon de poste n'est donc pas une perte involontaire d'emploi mais s'assimile à une perte volontaire d'emploi, donc, à une démission.

En effet, par son absence irrégulière ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé, d'une mutation ou d'une nomination, l'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à son administration employeur.

L'agent contractuel licencié pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement, ni d'allocation de retour à l'emploi.

La procédure d'abandon de poste peut être lancée lorsqu'un agent contractuel ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation ou sans avoir justifié de cette absence.

La procédure d'abandon de poste permet le licenciement des agents contractuels en dehors de toute procédure disciplinaire. Par conséquent, l'abandon de poste peut être prononcé en dehors de toute saisine du conseil de discipline et sans application du principe de la communication du dossier.

Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. Un simple retard ou une absence d'une journée ne peuvent être qualifiés d'abandon de poste et relèvent de la procédure disciplinaire. Le fonctionnaire doit, en toute conscience, vouloir rompre ses liens avec le service.

Afin d'apprécier cette volonté, l'employeur public doit informer l'agent concerné du risque de licenciement qu'il encourt s'il ne régularise pas sa situation dans un délai raisonnable fixé par elle-même.

Le juge administratif est venu préciser la définition de l'abandon de poste avec une riche jurisprudence.

Au final, l'abandon de poste est la conséquence d'un élément matériel – l'absence de l'agent – intentionnel – volonté de l'agent – mais qui ne peut avoir d'effet sans que l'employeur se soit assuré de cette volonté au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

L'ÉLÉMENT MATÉRIEL : L'ABSENCE IRRÉGULIÈRE DE L'AGENT

À l'opposé de l'obligation de service, l'absence d'un agent contractuel doit être impérativement justifiée si ce dernier ne souhaite pas recevoir une mise en demeure, formalité obligatoire et préalable à la mise en œuvre de la procédure d'abandon de poste.

CE, 4 août 1982, n° 25381

L'absence d'information de son employeur incombant à l'agent pourra être justifiée a posteriori si son origine se trouve dans un empêchement légitime qu'il lui appartiendra de justifier. Ce retard pourra éventuellement faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

C'est la durée de l'absence injustifiée de l'agent qui alertera le chef de service sur les mesures à prendre ; un simple retard ne justifiant pas une mise en demeure.

CE, 10 janvier 1964 - Demarcy

L'ÉLÉMENT INTENTIONNEL : LA VOLONTÉ MANIFESTE DE L'AGENT DE METTRE FIN À SON ENGAGEMENT EN ROMPANT LE LIEN AVEC LE SERVICE

Quels que soient les motifs animant l'agent qui abandonne son poste, c'est à l'initiative de ce dernier que le lien qui l'unissait à son service a été rompu. Il ne peut dès lors se prévaloir des garanties disciplinaires attachées à son statut.

Cependant l'agent se trouvant dans l'impossibilité physique ou mentale de reprendre ses fonctions ou d'informer son employeur public ne pourra se voir opposer un abandon de poste.

CAA Nantes, 21 juin 2002, n° 00NT00323

TA de Versailles, 28 septembre 2007, n° 00606607

Constitue un abandon de poste

L'agent qui sans fournir de justificatif cesse ses fonctions et ne les reprend pas après une mise en demeure de son employeur.

CE, 13 décembre 2002, n° 223151

CE, 19 novembre 2007, n° 296115

CAA Lyon, 4 mars 2008, n° 05LY00984

L'agent qui n'a pas repris son poste au terme de son congé annuel sans avoir justifié son absence.

CE, 22 février 1995, n° 112410

L'agent qui ne reprend pas ses fonctions à l'issue de son congé de maladie et ne produit pas de certificat médical

CE, 26 septembre 1994, n° 121204

L'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 médical n'apportant aucun élément nouveau sur son état de santé

CE, 21 juin 1995, n° 116935

Ne constitue pas un abandon de poste

L'agent qui cesse d'assurer son service mais s'est cependant présenté chaque jour à son poste afin d'y passer un certain temps ne peut être regardé comme ayant abandonné son poste.

CE, 27 février 1981, n° 14959

L'agent qui refuse d'occuper le nouveau poste auquel il est affecté au retour de son congé de maladie dès lors qu'il se présente au terme de son congé sur le lieu d'exercice de ses fonctions précédentes.

CE, 4 juillet 1997, n° 176360

L'absence non sollicitée pour assister à une messe d'enterrement d'un parent d'un collègue.

TA, Lille, 11 février 1997

Le refus d'accomplir des heures hebdomadaires de travail supplémentaire.

CE, 18 février 1994, n° 132037

L'agent qui informe le service dont il dépend 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 de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration.

CE, 13 avril 1992, n° 89941

L'agent en congé de maladie qui refuse de se soumettre aux contre-visites d'un médecin agréé.

CE, 13 mars 1995, n° 151517

La transmission tardive de certificats médicaux par un agent en congé maladie en vue de justifier son absence

CAA de Nancy, 8 avril 1999, n° 97NC00941

L'agent qui ne s'est pas présenté aux contre-visites faute d'avoir informé la commune de son changement d'adresse, peut voir son traitement suspendu, mais ne peut être radié des cadres pour abandon de poste.

CAA de Marseille, 7 juillet 1997, n° 97MA00593

L'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. Dans ce cas précis, l'autorité territoriale peut suspendre son traitement pour la période d'absence non justifiée par un certificat médical, mais ne peut le radier des cadres pour abandon de poste.

CE, 2 février 1998, n° 98733

Un agent refusant une mutation continuant à occuper son ancien poste ou se tenant un « certain temps » à son poste mais refusant d'en assurer le service.

CE, 27 février 1981 - Mlle Yaffi

LA MISE EN DEMEURE

Le juge administratif a précisé à plusieurs reprises qu'une mesure de licenciement pour abandon de poste 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.

CE, 25 juin 2003 - n° 233954

CE, 10 octobre 2007 - n° 271020

CAA Lyon, 4 mars 2008 - n° 05LY00984

CE, 7 mars 2008 - n° 292475

Le licenciement pour abandon de poste ne peut donc régulièrement intervenir que lorsque l'agent concerné a été mis en demeure de reprendre ses fonctions. Cette mise en demeure est soumise à une procédure précise encadrée par la jurisprudence.

Pour que la procédure de licenciement pour abandon de poste soit régulière, la mise en demeure doit :

- prendre la forme d'un écrit explicite et non équivoque ;

Une mise en demeure, qui ne donne aucune indication sur le risque de licenciement encouru et sur la privation des garanties de procédure y afférentes, ne saurait, par son caractère imprécis et équivoque, être regardée comme satisfaisant aux exigences de motivation nécessaire pour procéder à l'abandon de poste.

CAA Nancy, 10 novembre 2005, n° 01NC0002

Exemple

Une mise en demeure adressée à un agent pour qu'il rejoigne son poste, mais qui ne précise pas les intentions réelles de l'administration à son égard, ne peut entraîner un licenciement pour abandon de poste.

CE, 10 octobre 2007, n° 271020

- inviter l'agent à rejoindre son poste ou à reprendre son service dans un délai raisonnable fixé par l'administration ;

Si le délai entre la notification de la mise en demeure de reprendre ses fonctions et la décision de licenciement est trop bref, l'agent concerné ne peut être regardé comme ayant rompu les liens l'unissant au service.

CAA Nantes, 2 avril 2002, n° 98NT01324

La mise en demeure prend effet à une date postérieure à la date la plus tardive à laquelle l'intéressé a la possibilité d'en prendre connaissance, par exemple à la date limite fixée par les services de la poste pour pouvoir retirer le pli recommandé.

CE, n° 109594, 5 décembre 1994

Exemples

Le juge a pu estimer qu'un délai d'un jour était manifestement insuffisant car il avait pour effet de disqualifier la mise en demeure, l'agent n'étant pas mis en mesure d'y répondre.

CE, 12 novembre 1975 - Centre hospitalier de Toulon

Cependant, dans des jurisprudences plus récentes, le juge a considéré que le délai fixé par la mise en demeure pouvait, pour des raisons particulières liées aux nécessités de service être extrêmement court (24 heures et cinq jours).

CE, 25 juin 2003, n° 233954

CE, 10 octobre 2007, n° 271020

Dans une réponse à une question publiée au Journal Officiel de l'Assemblée Nationale le 17 février 2009, le ministre de la Fonction publique soulignait que le dispositif actuel de la procédure de licenciement pour abandon de poste « permet aux administrations d'adapter le dispositif à l'ensemble des situations auxquelles elles font face » et qu'en conséquence il n'était pas prévu de fixer par voie réglementaire un délai unique de reprise de fonction avant radiation des cadres.

- informer l'agent du risque encouru d'un licenciement pour abandon de poste sans les garanties d'une procédure disciplinaire ;

CAA Bordeaux, n° 98BX01174
CE, 11 décembre 1998, n° 1475
CE, 15 juin 2005, n° 259743

- être signée par l'autorité compétente ;

L'article 4 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations précise que toute décision prise par une autorité administrative comporte, outre la signature de l'auteur, la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci.

CE, 15 novembre 2006, n° 280424
CE, 14 avril 1995, n° 131966

- prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception déposée au domicile de l'agent par un agent assermenté.

Lors d'une procédure de licenciement pour abandon de poste, et, a fortiori, en cas de recours, 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, 13 octobre 1995, n° 145095

La mise en demeure est régulière lorsqu'elle est remise à toute personne présente au domicile de l'intéressé. En vertu du premier alinéa de l'article 654 du nouveau code de procédure civile, la signification doit être faite à personne. L'article 655 prévoit quant à lui que, lorsque la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré à domicile par remise à toute personne présente sous réserve que la personne présente l'accepte et déclare ses nom, prénoms et qualité.

CE, 11 juillet 2001, n° 222889

La mise en demeure est également considérée notifiée à l'agent qui n'a pas informé son employeur de sa nouvelle adresse en cas de changement de domicile. Le Conseil d'État a considéré qu'il appartenait à l'agent, en cas de déménagement, de faire connaître à l'administration son changement d'adresse.

CE, 10 janvier 1986, n° 57325

Le refus de l'agent de retirer le pli ou d'en prendre connaissance ne rend pas la procédure irrégulière.

CE, 21 octobre 1992, n° 116505

En cas de non retrait par l'agent de la mise en demeure. En vertu de la réglementation postale, un pli recommandé avec accusé de réception présenté au domicile en absence de son destinataire doit être conservé à sa disposition pendant quinze jours au bureau de Poste et peut donc être retiré par l'intéressé pendant ce délai. Lorsque la lettre n'a pu être présentée, le licenciement pour abandon de poste ne peut intervenir avant l'expiration de ce délai de 15 jours dont bénéficie l'agent pour retirer le recommandé.

CE, 5 décembre 1994, n° 109594

L'IRRÉGULARITÉ DE LA MISE EN DEMEURE

La décision de licenciement pour abandon de poste est susceptible d'être annulée par la juridiction administrative en cas de procédure irrégulière.

En effet, l'irrégularité de la mise en demeure affecte la légalité de la décision de licenciement pour abandon de poste et a pour conséquence l'annulation de cette dernière et la réintégration de l'agent, y compris si ce dernier se trouvait de fait en absence irrégulière.

CE, 29 décembre 1995, n° 129659

Par ailleurs, la mise en demeure ne peut intervenir que lorsque l'agent se trouve en situation d'abandon de poste et non dans une position statutaire régulière.

CE, 27 septembre 1993, n° 116587

Si la décision de licenciement est susceptible de recours, la mise en demeure de reprendre ses fonctions, bien que nécessaire, ne constitue pas une décision susceptible de recours pour excès de pouvoir.

CE, n° 147511 et n° 147512

L'ISSUE DE LA MISE EN DEMEURE

A l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- reprise sans justification de l'absence ;

L'agent qui reprend ses fonctions dans le délai fixé par la mise en demeure, sans que son absence ait été justifiée peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Son absence engendre également une retenue sur son traitement pour service non fait.

CE, 10 janvier 1968, n° 72991 - 10 janvier 1968

- reprise avec justification tardive ;

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

- justification de l'absence ;

L'agent ne reprend pas son service mais fait connaître les raisons de son absence. La volonté de rompre le lien avec le service ne sera donc pas avérée. L'employeur ne pourra ni prononcer le licenciement pour abandon de poste, ni procéder à des retenues sur le traitement de l'agent. En revanche, il pourra éventuellement infliger une sanction disciplinaire.

CAA Nancy, 8 avril 1999, n° 97NC00941

- l'agent présente sa démission ;

L'agent régularise sa situation en indiquant expressément sa volonté de rompre le lien avec le service.

- l'absence de réaction de l'agent ;
- l'absence de réponse.

A l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, si l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à son administration employeur aucune intention, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et peut prononcer un licenciement pour abandon de poste.

CE, 15 novembre 1995, n° 151640

Cependant, la régularité de la mise en demeure et l'absence de réponse ou de reprise des fonctions de l'agent dans le délai fixé par cette dernière ne garantissent ni la légalité ni la pérennité du licenciement pour abandon de poste.

Une décision de licenciement pour abandon de poste sera considérée comme illégale dès lors que l'agent concerné, bien qu'il n'ait pas répondu dans les délais à la mise en demeure de son employeur, ne peut être regardé comme ayant souhaité rompre tout lien avec le service, l'employeur n'ignorant pas que la réalité de l'état de santé de cet agent l'empêchait de reprendre son travail.

TA de Versailles, 28 septembre 2007, n° 00606607

L'agent en absence irrégulière dont l'état de santé l'état de santé ne permet pas d'apprécier la portée des mises en demeure qui lui ont été adressées ne pourra faire l'objet d'un licenciement pour abandon de poste.

CE, 8 juillet 2002, n° 229843

Exemple de mise en demeure

Lettre recommandée avec accusé de réception

Dénomination et adresse de l'employeur

Date

Objet : mise en demeure de régularisation de situation

Référence : Circulaire du 11 février 1960 relative à l'abandon de poste

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Je constate que vous n'avez pas rejoint votre poste depuis le

Afin de me permettre de régulariser votre situation, et dès réception de la présente, je vous mets en demeure de vous présenter à votre poste muni de la présente ou de me fournir le motif de votre absence dans un délai de.....(fixer un délai en fonction des nécessités de services, du statut et de la situation de l'agent).

À défaut de réponse de votre part dans le délai susmentionné, je serai dans l'obligation de vous considérer en situation d'abandon de poste et de mettre fin à vos fonctions sans les garanties de la procédure disciplinaire préalable liées à votre statut.

De plus, je vous rappelle que le traitement d'un agent est dû après « service fait ». En l'absence de justificatif, je me verrai dans l'obligation de suspendre votre traitement à compter du.....(date du 1^{er} jour d'absence non justifiée).

Nom, prénom, qualité et signature de l'autorité détentrice du pouvoir de nomination.

Cachet de l'administration

L'ABANDON DE POSTE

La forme de la décision

L'autorité investie du pouvoir de nomination prend la décision de licenciement pour abandon de poste.

Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'agent.

La décision de licenciement doit faire apparaître les différentes étapes de la procédure menant à la décision de licenciement.

La décision de licenciement est un acte administratif susceptible de recours devant le juge de l'excès de pouvoir.

La décision doit donc comporter la mention des droits et délais de recours devant le juge administratif.

CE, 21 juillet 1995, n° 125942

CE, 25 juin 2003, n° 233954

Date d'effet de la décision

La date d'effet du licenciement ne peut être antérieure à la date de notification de la décision de licenciement à l'agent concerné. Toute rétroactivité à une date antérieure est entachée d'illégalité.

CAA de Marseille, 23 avril 2004, n° 00MA00254

Les allocations de retour à l'emploi

L'agent licencié pour abandon de poste ne peut pas bénéficier d'indemnités de licenciement.

Les indemnités de licenciement

L'agent licencié pour abandon de poste ne peut pas prétendre aux allocations de retour à l'emploi.

Le conseil d'État considère, en effet, que l'agent licencié du fait de son abandon de poste ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi au sens des dispositions du code du travail et ne peut donc pas bénéficier du revenu de remplacement qu'elles instituent.

CAA Bordeaux, 31 décembre 2004, n° 01BX02079

CE, 14 décembre 2005, n° 257487

Le paiement des congés non pris

Les congés annuels dont aurait pu bénéficier l'agent licencié pour abandon de poste sont considérés comme perdus et ne donnent pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

La légalité de la décision de licenciement

Dès lors qu'une des étapes de la procédure n'est pas respectée, le licenciement pour abandon de poste est susceptible d'être annulé par le juge.

De la même manière, l'agent justifiant de son absence dans le délai imparti par l'administration ou amenant la preuve de son impossibilité de répondre à la mise en demeure peut obtenir l'annulation du licenciement.

Exemple

L'agent déclaré à deux reprises par le médecin agréé de l'administration employeur, apte à reprendre ses fonctions, mis en demeure de reprendre son travail, mais qui se borne à adresser à son employeur un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail sans apporter d'éléments nouveaux relatifs à son état de santé, doit être regardé comme ayant rompu le lien l'unissant à son employeur. Il remplit dès lors les conditions pour être licencié pour abandon de poste.

CE, 26 juin 1995, n° 144155

Exemples

Cependant l'employeur public, informé de l'impossibilité pour un agent de reprendre son service en raison de son incarcération ne peut légalement justifier son licenciement par son absence, laquelle ne saurait être assimilée à un abandon de poste.

CE, 18 février 1998, n° 82883

Un agent contractuel informé, par lettre de son employeur, de la résiliation de son contrat et de la proposition d'un nouveau contrat prévoyant une rémunération inférieure de plus de la moitié à celle qui résultait du contrat antérieur, doit être regardée comme un licenciement. L'agent ne peut donc être licencié, postérieurement à ce licenciement, au motif qu'il aurait abandonné son poste en refusant de signer le nouveau contrat.

CE, 28 octobre 1994, n° 110838

L'annulation du licenciement pour abandon de poste

En cas d'annulation de la décision de licenciement pour abandon de poste par le juge administratif l'agent doit être réintégré.

L'agent illégalement exclu a droit à une indemnité dont le montant est égal au traitement qu'il aurait perçu s'il était resté en fonction, à l'exclusion des primes ou indemnités directement liées à l'exercice effectif des fonctions, diminué du montant des revenus de toute nature perçus par ailleurs.

CE du 10 juillet 1992, n° 74560

L'administration employeur est tenue de réintégrer un agent dont le licenciement est annulé par la juridiction administrative, soit dans un emploi identique à celui qu'il occupait avant son éviction, soit à défaut d'emploi identique vacant, dans l'emploi même qu'il occupait, au besoin après retrait de l'acte par lequel il avait été procédé à son remplacement.

Ainsi l'employeur ne saurait utilement invoquer l'absence de poste vacant par suite du remplacement de l'agent illégalement exclu pour justifier le refus de réintégrer l'intéressé.

CE, 18 février 1998, n° 82883

Arrêté constatant l'abandon de poste d'un agent contractuel

Le Maire (ou le Président) de ;
VU le code général des collectivités territoriales ;
VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
VU la circulaire FP n° 463 du 11 février 1960 du Premier Ministre relative à l'abandon de son poste par un fonctionnaire ;
Considérant que M..... qualité..... a abandonné son service le et qu'il(elle) n'a pas reparu depuis cette date ;
Considérant que par une jurisprudence constante, le Conseil d'État estime qu'en abandonnant son service, sans raison valable et légitime, l'agent public, titulaire ou non, rompt de sa propre initiative le lien qui existe entre l'administration territoriale et lui et se place, par son fait en dehors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir les droits inhérents à son emploi : qu'en conséquence la collectivité peut exclure du service l'agent en cause sans être tenu d'observer les règles de la procédure disciplinaire ;
Considérant que l'intéressé(e) mis(e) en demeure, par lettre recommandée en date du avec accusé de réception, d'avoir à reprendre son poste ou à justifier de son absence avant le....., date fixée dans la mise en demeure, n'a pas cru devoir répondre à ladite mise en demeure, bien que celle-ci l'ait informé qu'en cas de refus d'obtempérer, il serait radié, purement et simplement, des cadres du personnel de la collectivité ;

ARRÊTE

Article 1 : M..... qui occupait l'emploi de en qualité de..... est radié(e) définitivement des cadres du personnel territorial de la ville (de l'établissement public) de à compter du

Article 2 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e) par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ampliation adressée au :
Président du Centre de Gestion
Comptable de la collectivité.

Fait à.....le.....
(cachet et signature)

Le Maire (ou le Président) :
certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
informe qu'en vertu du décret n° 83-1025 du 28.11.1983 (article 9 - JO du 3.12.1983) concernant les relations entre l'administration et les usagers, modifiant le décret n° 65-29 du 11.01.1965 (article 1, al.6) relatif aux délais de recours contentieux en matière administrative le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Notifié le.....(signature de l'agent)

L'ABANDON DE POSTE : RÉCAPITULATIF

Conditions	Critère matériel		<p>Absence irrégulière de l'agent</p> <p>Peut être constatée au bout de 48 heures (délai de transmission du certificat médical dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière – délai raisonnable dans la fonction publique de l'État)</p> <p>Modulation en fonction de la quotité de service de l'agent</p>
	Critère intentionnel		Volonté manifeste de l'agent de mettre fin à son engagement en rompant le lien avec son employeur
Procédure	Mise en demeure	Principe	La mise en demeure a pour objectif de matérialiser la volonté de l'agent de rompre son lien avec son employeur
		Forme	<p>Lettre recommandée avec accusé de réception</p> <p>Lettre communiquée à l'agent via un huissier</p>
		Contenu	<p>Identification de l'employeur</p> <p>Date et objet de la lettre</p> <p>Constat de l'absence irrégulière</p> <p>Mise en demeure de reprendre les fonctions ou de régulariser l'absence</p> <p>Délai pour régulariser la situation</p> <p>Information sur les risques : licenciement pour abandon de poste et retenu sur traitement</p> <p>Signature</p> <p>Cachet de l'administration</p>
Conséquences	Absence de réaction de l'agent		<p>Licenciement sans préavis ni indemnité au terme du délai indiqué dans la lettre de mise en demeure.</p> <p>Le licenciement pour abandon de poste n'est pas une sanction disciplinaire.</p>
	Manifestation et régularisation de la situation d'absence irrégulière		<p>Reprise normale des fonctions de l'agent.</p> <p>La reprise des fonctions de l'agent n'empêche pas la conduite d'une procédure disciplinaire si l'agent a manqué à ses obligations (retard dans la communication du certificat médical)</p>
	Manifestation de l'agent mais absence de régularisation de l'absence irrégulière		Retenu sur traitement et éventuelle sanction disciplinaire

