

# NOTE D'INFORMATION MUTUALISEE

-

## L'ABANDON DE POSTE

### REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment son article L.553-1*
- *Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique*  
*Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d' assiette et de calcul de l' indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale*
- *Jurisprudence*

# SOMMAIRE

I.	La notion d'abandon de poste.....	4
II.	Les situations conduisant à l'abandon de poste.....	5
A.	La cessation de travail sans autorisation.....	6
1.	Situation d'abandon de poste reconnue par le juge administratif .....	6
2.	Situation où l'abandon de poste n'a pas été reconnu par le juge administratif.....	6
B.	Le refus de rejoindre un poste .....	7
1.	Le refus de rejoindre un nouveau poste .....	7
2.	Le refus de rejoindre un poste pour un motif médical .....	8
3.	Le refus de réintégration suite à l'annulation d'une mesure d'éviction.....	10
C.	Le cas particulier du silence gardé par l'agent au terme d'une période de disponibilité .....	11
III.	La procédure d'abandon de poste .....	12
A.	Le constat de l'abandon de poste .....	12
B.	La mise en demeure préalable .....	12
1.	La forme et le contenu de la mise en demeure .....	12
2.	La notification de la mise en demeure .....	13
3.	Le délai pour reprendre.....	15
4.	La signature de l'autorité compétente.....	15
5.	L'identification de l'auteur de la décision .....	15
C.	La suite donnée à la mise en demeure.....	16
D.	La décision de radiation.....	17
IV.	Les effets de la procédure d'abandon de poste .....	18
A.	La suspension de la rémunération .....	18
B.	Les effets d'une procédure irrégulière .....	18
C.	Les effets de la radiation des cadres ou des effectifs.....	18
1.	La situation administrative de l'agent.....	18
2.	Les documents à remettre .....	19
3.	L'exercice d'une activité dans le secteur privé.....	19
4.	Le remboursement des frais de formation .....	21
5.	Les congés annuels.....	21
6.	La gestion du compte épargne-temps.....	22
7.	Les droits à rémunération .....	23
8.	Le droit à allocation pour perte d'emploi .....	23
9.	L'indemnité de départ volontaire.....	24
10.	L'indemnité de fin de contrat.....	24

11.	Le maintien des droits en tant qu'assuré social .....	24
12.	Les droits à pension de retraite.....	24
13.	Les modalités d'un nouveau recrutement dans la fonction publique .....	25
14.	Le sort du dossier individuel.....	25
<b>ANNEXE</b> .....		<b>26</b>

# Introduction

Tout agent public est soumis à une obligation de servir qui lui impose notamment de justifier de ses absences. L'administration est toujours en droit de demander des explications avant d'engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire.

Un agent public abandonnant son poste sans justification valable prend le risque de perdre définitivement son emploi et son statut. Cette décision ne constitue pas une sanction et n'est pas, de ce fait, encadrée par la procédure disciplinaire. L'agent radié des cadres pour ce motif ne bénéficie d'aucune indemnisation.

Cette décision, lourde de conséquences, est strictement encadrée par le juge administratif qui exige une mise en demeure préalable.

Cette procédure peut être engagée à l'encontre d'un fonctionnaire ou d'un contractuel, soumis aux mêmes obligations et notamment à l'obligation de servir.

## I. La notion d'abandon de poste

Bien que le Code Général de la Fonction Publique y fasse référence en son [article L.553-1](#), les textes législatifs et réglementaires organisant le statut de la Fonction Publique Territoriale ne traitent pas de l'abandon de poste. La théorie de l'abandon de poste est une création du juge administratif qui permet de régler des situations dans lesquelles un agent ne rejoint pas son poste de travail, sans motif légitime.

L'abandon de poste est défini ainsi par le 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, 10 octobre 2007, n° 271020](#)).

Le Conseil d'Etat considère que tout agent public, titulaire ou non, est susceptible d'être considéré comme ayant abandonné son poste. Cela peut s'appliquer aux fonctionnaires ([CE, 12 avril 1995, n° 139690](#)), aux stagiaires ([CE, 28 septembre 1990, n° 96006](#)) et aux agents contractuels ([CE, 15 novembre 2010, n° 331392](#)).

### **Remarque**

La procédure d'abandon de poste ne s'applique pas aux salariés de droit privé recrutés par les collectivités territoriales (*contrats aidés, apprentis, salariés des services publics industriels et commerciaux...*).

Le fait pour un salarié de ne pas reprendre son travail ni d'aviser l'employeur de son état de santé n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat. Un salarié qui ne se présente plus au travail commet une faute. Selon les circonstances, cette faute peut être qualifiée de grave et aboutir à un licenciement ou à une autre sanction disciplinaire.

L'absence irrégulière d'un agent constitue un manquement à l'obligation de servir.

L'abandon de poste est caractérisé par :

- une absence totale et durable sans motif légitime ;
- une mise en demeure régulière restée sans effet ;
- une volonté avérée de l'agent de rompre, de manière unilatérale, le lien qui l'unit au service ([CE, 12 novembre 1975, n° 94860](#)). Toutefois, il apparaît qu'en pratique, la seule condition de refus d'occuper ou de rejoindre son poste sans motif valable est suffisante pour identifier un abandon de poste ([CE, 25 avril 2003, n° 241526](#) ; [CAA Nantes, 28 juin 2019, n° 18NT02853](#)).

Il est possible dans ces conditions de conclure que l'agent a renoncé de sa propre initiative aux garanties qu'il tient de son statut et de prononcer sa radiation des cadres (*pour un fonctionnaire*) ou des effectifs de la collectivité (*pour un agent contractuel*).

## II. Les situations conduisant à l'abandon de poste

En l'absence de définition légale, il faut se reporter à la jurisprudence pour rechercher les critères permettant de qualifier une situation d'abandon de poste. Chaque situation doit être examinée au regard de la durée de l'absence et des motifs qui ont conduit l'agent à ne pas assurer son service.

**L'absence doit présenter une certaine durée** pour justifier l'engagement d'une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste ([CE, 25 février 1994, n° 112735](#)). L'absence doit être totale et sans motif légitime, seuls éléments permettant de démontrer que l'agent a rompu unilatéralement le lien avec le service. Un simple retard ou une absence d'une journée ne peuvent être qualifiés « d'abandon de poste ».

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

Deux situations peuvent conduire au constat de l'abandon de poste :

- la cessation du travail sans autorisation,
- le fait de ne pas rejoindre un poste sans motif valable.

Une procédure comparable à l'abandon de poste doit également être suivie lorsqu'au terme d'une période de disponibilité, l'agent n'informe pas son employeur de ses intentions.

### **Remarque**

La non-reconnaissance de la situation d'abandon de poste n'exclut pas l'engagement d'une procédure disciplinaire si le comportement de l'agent est constitutif d'une faute professionnelle ([CE, 11 décembre 1998, n° 185350](#)).

## A. La cessation de travail sans autorisation

### 1. Situation d'abandon de poste reconnue par le juge administratif

La qualification d'abandon de poste a été reconnue par le juge administratif dans les situations suivantes :

- L'absence sans avoir obtenu ni même sollicité un congé annuel et alors même que l'agent savait que la collectivité pourrait avoir besoin de lui durant sa période d'absence, sans prendre, qui plus est, de quelconque mesure pour être éventuellement joignable ([CE, 25 septembre 1987, n° 64775](#) ; [CE, 28 février 2001, n° 198242](#)).
- L'absence à une contre-visite médicale ([CE, 11 décembre 2015, n° 375736](#) - [CE 26 juillet 2018, n° 412337](#)).  
Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence à la contre-visite à laquelle il était convoqué, n'informe l'administration d'aucune intention et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière, liée notamment à la nature de la maladie pour laquelle il a obtenu un congé, ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.  
Il appartient à l'agent de démontrer que son état médical l'empêchait de se présenter à la visite médicale ([CAA Douai, 23 novembre 2017, n° 15DA02032](#)).  
La lettre de mise en demeure peut être notifiée durant le congé de maladie et l'administration doit être en mesure de produire la convocation à la contre-visite.
- Le refus d'un agent placé en congé de maladie imputable au service de se soumettre à l'examen du médecin et de fournir son dossier médical au cours des contre-visites médicales organisées par l'employeur (CAA Lyon, 28 mai 2025, 23LY02788).
- Le fonctionnaire démissionnaire qui cesse ses fonctions soit avant l'issue du préavis fixé par l'autorité territoriale ou soit alors que la démission n'a pas été acceptée ([CE, 15 mai 1981, n° 15586](#)).
- L'agent qui cesse ses fonctions alors que les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies ([CAA Marseille, 5 décembre 2019 - n° 18MA02006](#)).

### 2. Situation où l'abandon de poste n'a pas été reconnu par le juge administratif

La qualification d'abandon de poste n'a pas été reconnue par le juge administratif dans les situations suivantes :

- Le fait pour un agent de s'absenter du service et de ne pas fournir les pièces justificatives nécessaires en raison de la maladie dont il est atteint ([CE, 4 novembre 1992, n° 74769](#)).
- Lorsque l'agent communique un arrêt de travail, son absence est regardée comme ayant un motif valable et donc la collectivité qui l'emploie ne peut pas le radier des cadres ([CE, 24 novembre 2003, n° 242443](#)).

Si l'employeur conteste la réalité du motif, il peut uniquement engager la procédure de contrôle de l'état de santé de l'agent prévu à l'article 15 du n° 87-602 du 30 juillet 1987 (contre-visite par un médecin agréé et éventuelle saisine du conseil médical). S'il s'avère que l'arrêt de travail n'est pas justifié, l'agent pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire et il ne pourra être radié des cadres pour abandon de poste que s'il refuse de réintégrer son administration.

- Le fait pour l'agent d'envoyer un certificat médical tardivement par rapport au délai de 48 heures prescrit par l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux congés maladie ; il peut faire uniquement l'objet de poursuites disciplinaires et de la procédure de réduction de la rémunération prévue par l'article 15 précité ([CAA Nancy 8 avril 1999, n° 97NC00941](#)).
- 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 février 1981, n° 14959](#)).
- Lorsqu'un agent refuse de faire des heures supplémentaires mais qu'il assure par ailleurs son service normalement ([CE, 18 février 1994, n° 132037](#)).
- Un agent gréviste n'est pas concerné par l'hypothèse de cessation de travail sans autorisation. De ce fait, il ne peut pas être considéré comme ayant abandonné son poste ([CE, 26 juin 1996, n° 135098](#)).  
Il en va ainsi même en cas d'exercice irrégulier du droit de grève qui ne peut donner lieu qu'à une sanction disciplinaire ([CE, 11 décembre 1998, n° 185350](#)).

## B. Le refus de rejoindre un poste

### 1. Le refus de rejoindre un nouveau poste

Un agent peut être appelé à changer de poste, par exemple dans le cadre de procédures de reclassement ou à l'occasion d'une réorganisation des services. Ces changements d'affectation s'imposent aux agents publics au titre de l'obligation d'assurer les tâches confiées ([article L.121-10 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

#### ❖ Exemples d'abandons de poste reconnus par la jurisprudence

La qualification d'abandon de poste a été reconnue par le juge administratif dans les situations suivantes :

- Un agent qui n'a pas rejoint son nouveau poste et qui contestait la décision via un recours gracieux ([CE, 1<sup>er</sup> février 1995, n° 118744](#)).
- Un agent qui n'a pas rejoint son nouveau poste et qui était dans l'attente d'une réponse à sa demande de détachement ([CAA Nantes, 5 octobre 2000, n° 97NT02651](#)).
- Un agent qui n'a pas rejoint son nouveau poste même si la nouvelle affectation est illégale, dès lors qu'elle ne compromet pas gravement un intérêt public et n'est pas manifestement illégale ([CE, 26 juin 1989, n° 94393](#) ; [CE, 11 février 2015, n° 369378](#)).

## ❖ Exemples où l'abandon de poste n'a pas été reconnu par la jurisprudence

- Le retard ou la prise de possession tardive des fonctions (CE, 11 décembre 1963, Navenant : Recueil p. 620).
- Le refus de rejoindre le nouveau poste assigné, tout en justifiant ses absences et en continuant à remplir ses anciennes fonctions ([CAA Paris, 18 mai 2004, n° 03PA02709 et 03PA02710](#)).
- Un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat et qui refuse, d'une part, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation. Dans cette situation, il est possible d'engager la procédure de licenciement **et non d'engager une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste** ([CE, 3 novembre 2023, n°461537](#)).

### 2. Le refus de rejoindre un poste pour un motif médical

#### a) L'agent qui n'est pas en mesure d'apprécier la portée de la mise en demeure

Un agent ne se trouve pas en situation d'abandon de poste lorsque son état de santé ne lui a pas permis d'apprécier la portée des mises en demeure qui lui ont été adressées ([CE, 8 juillet 2002, n° 229843](#)).

Tel est le cas lorsque la non-reprise du travail est imputable à de graves troubles psychologiques du comportement ([CE, 2 février 1998, n° 98733](#)).

#### b) L'agent qui communique un arrêt de travail

Le congé de maladie est, dans la fonction publique, un droit statutaire reconnu aux fonctionnaires, qui leur est en principe acquis dès réception par l'administration d'un certificat médical d'arrêt de travail ([CE, 16 novembre 1992, n° 93928](#) ; [CE 12 juillet 1995, n° 146230](#)).

L'agent, placé de plein droit en congé de maladie dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical, demeure en situation régulière tant que l'administration n'a pas contesté le bien-fondé de ce congé.

En effet, un tel arrêt de travail représente, a priori, une justification d'ordre médical à l'absence de l'agent. Cela empêche de considérer que ce dernier entend rompre tout lien avec le service ([CE, 10 janvier 1968, n° 72991](#) ; [CE, 19 avril 1989, n° 56491](#)).

La contestation s'effectue par une contre-visite réalisée auprès d'un médecin agréé avec recours possible devant le conseil médical ([article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Toutefois, dans l'hypothèse où l'administration dispose déjà d'une expertise médicale récente en faveur de l'aptitude de l'agent et que le certificat médical ne fait pas état d'éléments nouveaux, l'absence de l'agent ne sera pas justifiée. La collectivité pourra alors mettre en œuvre de la procédure de radiation des cadres pour abandon de poste ([CE, 21](#)

[juin 1995, n° 116935](#); [CE 15 novembre 1995, n° 151640](#); [CE, 30 décembre 2011, n° 343197](#)).

Il en va ainsi même si l'avis du conseil médical sur l'aptitude de l'agent n'a pas été rendu dans le cadre de la procédure prévue à l'article 15 du décret du 30 juillet 1987 ([CE, 16 octobre 2017, n° 409577](#); [CE, 24 avril 2019, n° 413264](#); [CAA Nantes, 28 juin 2019, n° 18NT02853](#); [CAA Bordeaux, 6 juin 2019, n° 17BX01676](#)).

Il appartient à l'autorité territoriale, avant de prononcer une éventuelle mesure de radiation des cadres pour abandon de poste, d'apprécier si le nouveau certificat médical présenté par l'agent apporte des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis d'aptitude à la reprise des fonctions du conseil médical. Elle ne peut donc pas refuser d'examiner ces éléments au motif qu'elle serait tenue par l'avis du conseil médical ([CE, 22 avril 2024, n°465311](#)).

Si le nouvel arrêt de travail contient des nouveaux éléments postérieurs à l'avis d'aptitude, l'agent ne se trouve pas en situation irrégulière.

Est sans incidence le fait pour l'agent d'avoir parallèlement à la communication de l'arrêt de travail, informé qu'il n'entendait pas rompre le lien l'unissant à la collectivité ([CAA Nantes, 28 juin 2019, n° 18NT02853](#)).

Il appartient à l'agent de démontrer que le nouvel arrêt de travail contient des éléments nouveaux.

#### ❖ **Est suffisant pour démontrer l'existence d'éléments nouveaux**

- Une aggravation de l'état de santé.
- Une nouvelle affection.  
Elle peut être démontrée par la production d'un certificat médical indiquant que « ce nouvel arrêt de travail est notamment justifié par une pathologie différente de celles sur lesquelles le comité médical s'est prononcé » ([CAA Nancy, 22 octobre 2019, n° 17NC02837](#)).
- Les préconisations du médecin du service de médecine préventive en faveur de l'aménagement du poste de l'agent, incompatible avec ses fonctions ([CAA Nancy, 5 juillet 2016, n° 15NC01323](#); [CAA Bordeaux, 31 décembre 2018, n° 16BX02469](#)).  
Autrement dit, même si en principe aucun texte ou principe n'impose que la reprise d'un agent soit subordonnée à l'accord du médecin du travail ([CAA Bordeaux, 6 juin 2019, n° 17BX01676](#)), un agent peut refuser légitimement de reprendre ses fonctions si les aménagements de poste préconisés par le médecin ne sont pas suivis. La procédure de radiation des cadres pour abandon de poste ne pourra pas être menée.

#### ❖ **Est insuffisant pour démontrer l'existence d'éléments nouveaux**

- Un arrêt de travail qui énonce « *inaptitude temporaire* » et une demande de placement en congé de longue maladie (CAA Nantes, 19 juillet 2019, n° 18NT00116).

- Un certificat médical qui n'apporte aucun élément nouveau. L'agent était tenu de reprendre son poste sans pouvoir se prévaloir de ce qu'il souffrirait d'une maladie pouvant, après avis du comité médical (devenu conseil médical), ouvrir droit à congé de longue maladie. L'administration a pu légalement prononcer sa radiation des cadres pour abandon de poste sans attendre que le comité médical supérieur ou la commission de réforme se prononce sur les demandes présentées par l'agent ([CAA Nantes, 20 juin 2003, n° 02NT00305](#)).
- Le simple fait de communiquer une prolongation d'arrêt de travail ([CAA Nancy, 2 juillet 2020, n° 19NC00377](#)).
- Le certificat médical précisant que l'intéressé « *n'était pas en état physique de reprendre une activité professionnelle à la période du début du mois d'août* » ; ([CAA Douai, 25 février 2020, n° 18DA01299](#)).
- Un arrêt de travail qui se borne à faire état d'une « *aggravation des douleurs et de la gêne fonctionnelle* » ([CAA Versailles, 13 février 2020, n° 19VE00129](#)).
- Des certificats médicaux, qui constatent une « *douleur à l'épaule droite limitant l'élévation et l'abduction de l'épaule et une « douleur au coude droit à type d'épicondylite* » qui ne font cependant pas état de circonstances nouvelles par rapport aux mentions déjà relevées par le docteur expert et à l'avis du comité médical ([CAA Versailles, 12 décembre 2019, n° 17VE01360](#)).

### 3. Le refus de réintégration suite à l'annulation d'une mesure d'éviction

Une mesure décidant l'éviction d'un agent public peut être annulée pour excès de pouvoir si elle est entachée d'illégalité interne ou externe.

L'annulation a pour conséquence, en raison de l'effet rétroactif, que la décision sera réputée n'être jamais intervenue. La collectivité devra donc procéder à la réintégration de l'intéressé, dans un délai raisonnable, dans l'emploi qu'il occupait au moment de l'éviction illégale ou dans un emploi équivalent.

Le jugement a donc pour conséquence de faire revivre l'arrêté qui fondait juridiquement sa dernière affectation administrative. En théorie, il n'y a donc pas lieu d'établir un « arrêté de réintégration ». L'acte portant réintégration n'a, au mieux, qu'une valeur purement recognitive ([CE, 4 mars 2021, n° 438372](#)).

Il appartient néanmoins à l'administration d'affectation d'inviter l'intéressé à rejoindre son poste.

A défaut de réintégrer son administration, l'agent sera alors susceptible d'être radié des cadres pour abandon de poste. Il en va ainsi même si l'agent considère que l'emploi n'est pas équivalent à celui dont il avait été illégalement évincé ([CE, 12 avril 1995, n° 133904](#)).

En revanche, l'agent qui n'a pas à demander sa réintégration, n'est pas tenu de se présenter sur son lieu de travail tant qu'il n'a pas reçu notification de la décision le réintégrant dans ses fonctions ([CE, 16 octobre 1985, n° 43192](#)).

## C. Le cas particulier du silence gardé par l'agent au terme d'une période de disponibilité

Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas trois mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité ([article 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

Il appartient à l'agent de demander le renouvellement ou sa réintégration dans les délais prévus par la réglementation.

En cas d'absence de demande de renouvellement ou de réintégration à l'expiration de sa disponibilité, l'agent peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire ([article L. 550-1 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

À défaut de précisions réglementaires, la décision de radiation des cadres doit être précédée d'une procédure comparable à celle de l'abandon de poste.

L'agent doit être mis en demeure de faire connaître ses intentions à son employeur préalablement à la radiation des cadres et informé du risque qu'il encourt en ne se manifestant pas ([Rép. min., n° 16703, JO Sénat du 29/08/1996](#) ; [Rép. min., n° 30865, JOAN Du 18 mai 2004](#)).

Lorsque l'agent ne répond pas à la mise en demeure par une demande de réintégration ou de renouvellement, il peut être considéré comme ayant rompu de son propre fait le lien avec le service ([CAA Paris, 15 décembre 2023, n° 22PA04771](#)).

A défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité, l'administration étant tenue de placer l'agent dans une position régulière ([CAA Douai, 22 juin 2000, n° 96DA03048](#)).

Une réponse ministérielle précise aussi qu'en cas de disponibilité renouvelable, l'autorité territoriale peut considérer que l'absence de demande vaut renouvellement tacite. Cependant, l'agent doit en être informé ([Rép. min., n° 16703, JO Sénat du 29/08/1996](#)). Ce renouvellement tacite semble toutefois impossible lorsque l'agent est arrivé au bout de ses droits à disponibilité ([article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#)).

### III. La procédure d'abandon de poste

En raison de la conséquence lourde pour l'agent que constitue la perte d'emploi, le juge administratif impose une procédure précise avant le prononcé de la décision. Cette démarche vise à protéger l'agent contre tout recours abusif à la procédure d'abandon de poste.

Elle permet d'informer l'agent de ses droits et des conséquences de son comportement et de l'inciter à reprendre ses fonctions. La procédure permet également de s'assurer que l'agent a bien la volonté de cesser son travail.

#### **Remarque**

L'abandon de poste ne constitue pas un licenciement émanant unilatéralement de l'employeur, l'agent ayant rompu unilatéralement le lien qui l'unissait à l'Administration.

Pour ce motif, le principe général du droit interdisant de licencier une femme en état de grossesse ne s'applique pas à une décision de radiation des cadres pour abandon de poste ([CAA de Marseille, 3 avril 2012, n° 10MA01254](#)).

#### **A. Le constat de l'abandon de poste**

L'administration employeuse décide discrétionnairement du délai dans lequel elle entend mettre en œuvre la procédure d'abandon de poste.

Il faut néanmoins que la situation d'abandon de poste soit caractérisée, c'est-à-dire une absence totale et durable du service sans motif légitime.

La procédure d'abandon de poste ne peut pas être lancée :

- Lorsque l'agent n'est absent que ponctuellement ([CE, 25 février 1994, n° 112735](#)) ;
- Lorsque l'agent se trouve encore dans une position régulière. La mise en demeure doit être postérieure au constat de l'absence irrégulière de l'agent ([CE, 10 janvier 2000, n° 197591](#)).

#### **B. La mise en demeure préalable**

Le juge administratif exige une mise en demeure préalable et régulière dont la régularité est établie par la réunion de plusieurs conditions ([CE, 22 octobre 1993, n° 116329](#)). A défaut, la procédure est viciée.

##### 1. La forme et le contenu de la mise en demeure

Avant de prononcer l'abandon de poste, l'agent doit avoir été préalablement 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, 11 décembre 1998, n° 147511 et 147512](#)).

La mise en demeure doit indiquer qu'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, l'Administration sera en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé ([CAA Nantes, 20 avril 2021, n°20NT01579](#)).

Elle doit également informer l'agent du risque encouru d'une radiation des cadres, sans application des garanties issues de la procédure disciplinaire (consultation du Conseil de Discipline, communication du dossier administratif).

## 2. La notification de la mise en demeure

Pour permettre d'apporter la preuve de la notification, la mise en demeure peut être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par voie administrative ou par voie d'huissier de justice (*commissaire de justice depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022*).

Dans tous les cas, il incombe à l'employeur de justifier de la remise d'une telle lettre à l'adresse de l'agent.

### ❖ **La notification par lettre recommandée avec accusé de réception**

- La notification à l'adresse connue de l'administration

La présentation d'un pli recommandé à une adresse que le destinataire a quitté sans en aviser l'Administration vaut notification ([CAA Nantes, 22 novembre 2001, n° 98NT02553](#)).

L'agent a l'obligation d'informer son employeur des changements d'adresse ou de prendre les mesures nécessaires auprès des services postaux pour faire suivre son courrier. L'administration n'est quant à elle pas tenue de communiquer la mise en demeure par courriel ([CAA Paris, 9 juillet 2020, n° 19PA01276](#)).

La procédure de radiation des cadres pour abandon de poste est illégale lorsque la mise en demeure n'a pas été adressée à la nouvelle adresse de l'agent alors que l'Administration disposait de cette information ([CE, 30 juin 2017, n° 395555](#)).

- Le refus de retirer le pli

La procédure est régulière, en dépit du fait que la mise en demeure n'a pas été reçue par son destinataire, lorsque ce dernier se soustrait volontairement à la notification. Il en est ainsi lorsque l'agent s'abstient de retirer le recommandé et refuse de prendre connaissance de son contenu ([CE, 6 mai 2021, n°428957](#); [CE, 21 octobre 1992, n° 116505](#)).

- La notification à un tiers

Une mise en demeure peut être regardée comme ayant été régulièrement délivrée dès lors qu'elle a été remise à une personne, domiciliée à la même adresse que son destinataire, dont on pouvait légitimement attendre qu'elle la lui transmette sans délai ([CAA Nancy 24 mars 2005, n° 04NC00871](#), s'agissant de la remise de la mise en demeure à la mère de l'agent domiciliée à la même adresse que celui-ci).

La mise en demeure ne peut pas être regardée comme ayant été régulièrement délivrée lorsqu'elle a été notifiée par le conseil de la collectivité au conseil de l'agent ([CAA, Bordeaux, 7 Avril 2022, n° 21BX00634](#)).

- La date de notification du courrier

Lorsqu'elle intervient par courrier recommandé avec accusé de réception, la notification est réputée avoir lieu :

- à la date de présentation au domicile si l'agent était présent lors du passage ;
- à la date de refus du pli lors de la présentation au domicile si l'agent refuse le courrier ([CE, 10 février 1975, n° 90811](#)) ;
- à la date à laquelle l'agent a retiré son pli recommandé suite à son absence lors de la première présentation au domicile. Autrement dit, la date de notification retenue, qui fait courir le délai de recours, est celle du retrait du pli et non celle de première présentation ([CE, 27 février 1995, n° 113179](#)) ;
- à la date de la première présentation lorsque ce dernier s'est abstenu d'aller chercher pendant le délai de garde légal au sein des bureaux postaux (CAA Versailles, 26 mars 2009, n° 07VE01532).

Si un courrier envoyé par lettre recommandée revient comme n'ayant pas été réclamé, l'administration ne peut rayer l'agent des cadres avant le délai de quinze jours dont celui-ci dispose pour retirer le pli au bureau de poste en vertu de l'article R1-1-6 du Code des postes et des communications électroniques ([CAA Versailles, 30 janvier 2007, n° 05VE01514](#) ; [CE, 5 décembre 1994, n° 109594](#)). Ce délai est de 15 jours calendaires à compter du lendemain du jour du dépôt de l'avis de passage.

- La notification d'une seconde mise en demeure

Bien que le refus de l'agent de retirer le pli ou d'en prendre connaissance ne rende pas la procédure irrégulière, l'Administration a la possibilité d'effectuer une seconde mise en demeure 15 jours après la première notamment en période de vacances en suivant la même procédure.

#### **Remarque**

Si plusieurs mises en demeure sont envoyées, l'abandon de poste ne pourra être constaté qu'au terme des délais impartis dans la mise en demeure la plus récente.

#### **❖ La notification par voie de commissaire de justice (ex huissier justice)**

Les administrations ont régulièrement recours à la signification par exploit d'huissier (commissaire de justice).

Lorsque la notification est intervenue par voie d'huissier (commissaire de justice), elle est réputée intervenir le jour même de la présentation de l'Officier ministériel au domicile de l'agent. Peu importe que l'agent ait été absent momentanément de son domicile ([CAA Lyon, 23 mars 2010, n° 09LY00904](#) ; [CAA Nancy, 14 juin 2012, n° 11NC02010](#)).

### ❖ La notification par voie administrative

Lorsque la notification est intervenue par voie administrative, elle est réputée intervenir le jour même de la présentation de l'agent assermenté ([CAA Marseille, 31 mai 2016, n° 15MA03179](#)).

### 3. Le délai pour reprendre

**Pour que la procédure soit irrégulière, la mise en demeure doit comporter le délai** dans lequel l'intéressé doit rejoindre son poste et l'information sur le risque encouru s'il n'obtempère pas, à savoir la radiation des cadres, sans procédure disciplinaire préalable.

Cette obligation, pour l'administration, d'impartir à l'agent un délai approprié pour reprendre son poste ou rejoindre son service constitue **une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste**, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste ([CE, 26 septembre 2014, n° 365918](#)).

**Le délai fixé pour la reprise des fonctions doit pouvoir être respecté** : le juge apprécie, en fonction des circonstances, si l'intéressé était en mesure de reprendre ses fonctions dans le laps de temps imparti :

- 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](#) ; [TA Poitiers, 3 juillet 2025, n° 2301833](#)) ;
- 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](#); [CAA Lyon, 23 mars 2010, n° 09LY00904](#); [CAA Nancy, 14 juin 2012, n° 11NC02010](#)).

### 4. La signature de l'autorité compétente

La lettre de mise en demeure comporte la signature de l'autorité compétente à savoir l'autorité territoriale ou l'élu ou l'agent ayant régulièrement reçu délégation ([CE, 14 avril 1995, n° 131866](#)).

### 5. L'identification de l'auteur de la décision

L'auteur de la mise en demeure et sa qualité doivent pouvoir être identifiés.

Est 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 novembre 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 novembre 2008, n° 06LY01578](#)).

#### **Remarque**

La mise en demeure étant un acte préparatoire à la décision d'abandon de poste, elle ne peut faire l'objet de recours pour excès de pouvoir ([CE, 27 mai 1977, n° 98445](#); [CE, 11 décembre 1998, n° 147511 et 147512](#)).

Par contre, les irrégularités dont elle peut être entachée peuvent être invoquées à l'appui d'un recours dirigé contre la radiation des cadres pour abandon de poste.

### C. La suite donnée à la mise en demeure

#### À l'expiration du délai imparti, plusieurs cas de figure se présentent :

- **Situation n°1 : L'agent reprend son service sans se justifier** : il ne peut pas être radié des cadres. Néanmoins, l'autorité hiérarchique procède à une retenue sur traitement pour absence de service fait et peut infliger une sanction disciplinaire.
- **Situation n°2 : Il ne reprend pas son service mais fait connaître les raisons légitimes de son absence en communiquant les justificatifs nécessaires** : aucune action de rétorsion n'est possible.  
Il est placé dans la position administrative adéquate (*congé de maladie ordinaire s'il présente un certificat médical, congé annuel si l'autorité territoriale accepte la régularisation de la situation, autorisation d'absence si la collectivité a mis en place un régime d'autorisations d'absence et si l'agent fournit des justificatifs*).  
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 ([CE, 10 octobre 2007, n° 271020](#)).  
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 décembre 2018, n° 412905](#)).  
La production de certificats médicaux pour des périodes postérieures à la date fixée pour la reprise de fonction ne permet pas d'écarter la situation d'abandon de poste ([CAA Lyon, 23 mars 2010, n° 09LY00904](#)).
- **Situation n°3 : Il reprend son service en se justifiant tardivement mais valablement** : même solution que précédemment (situation n°2). La retenue sur traitement est impossible mais une sanction pour retard d'information reste envisageable.
- **Situation n°4 : Il démissionne** : les règles y afférentes s'appliquent.
- **Situation n°5 : L'agent ne réagit pas** : l'autorité peut alors prendre un arrêté de radiation des cadres ou des effectifs pour abandon de poste.

## D. La décision de radiation

La décision d'éviction intervient en cas de refus manifeste d'obtempérer, de silence de l'agent ou de présentation de justificatifs non retenus par l'Administration. Les justificatifs doivent parvenir à l'employeur dans le délai fixé pour la reprise des fonctions.

L'autorité compétente (autorité territoriale, élu ou fonctionnaire ayant une délégation de signature) prend l'arrêté de radiation des cadres ou des effectifs et le notifie à l'agent soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par l'intermédiaire d'un agent assermenté.

L'auteur de la décision et la qualité de celui-ci doivent être identifiés. La mention d'une éventuelle délégation de signature doit figurer sur la décision.

La radiation des cadres ou des effectifs ne peut pas être prononcée avec effet rétroactif à la date du 1<sup>er</sup> 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 avril 2014, n° 11PA04900](#)).

La radiation des cadres ou des effectifs pour abandon de poste prend effet, au plus tôt, à la date de notification de la décision de radiation ([CAA Nancy, 4 mai 2006, n° 04NC00702](#); [CAA Paris, 23 novembre 2000, n° 99PA00331](#)).

Lorsque l'arrêté de radiation ne comporte aucune date, la radiation prend effet à compter de sa notification à l'intéressé ([CAA Bordeaux, 8 octobre 2013, n° 12BX01001](#)).

Les différentes étapes de la procédure doivent apparaître dans les considérants de l'arrêté et la décision de radiation d'un agent public doit également être motivée en fait et en droit ([CE, 13 décembre 2002, n° 223151](#); [CE, 18 février 2005, n° 262815](#)) et doit comporter les voies et délais de recours ([CE, 21 juillet 1995, n° 125942](#)).

L'arrêté prononçant la radiation des cadres ou des effectifs ne fait pas partie des actes transmissibles au contrôle de légalité.

Lorsque la procédure d'abandon de poste est engagée, il est recommandé de prendre la décision de radiation des cadres ou des effectifs dès l'échéance fixée pour la reprise des fonctions lorsque l'agent ne donne pas suite à la mise en demeure. Tout retard dans la prise de décision obligerait à recommencer l'intégralité de la procédure.

Si l'agent présente sa démission après la mise en demeure, la procédure d'acceptation de la démission pourra être mise en œuvre.

### **Remarque**

L'abandon de poste appelle nécessairement une mesure de radiation des cadres qui fasse perdre à l'intéressé la qualité de fonctionnaire. En conséquence, l'employeur public ne tient d'aucune disposition ou principe général du droit le pouvoir de modifier l'appartenance statutaire d'un agent au moyen de l'abandon de poste ([CAA Lyon, 14 avril 2022, n° 21LY00001](#)).

## IV. Les effets de la procédure d'abandon de poste

### A. La suspension de la rémunération

En raison de l'absence de service fait, **l'autorité territoriale suspend la rémunération dès le constat de l'absence de l'agent.**

Si l'agent justifie a posteriori son absence, un rappel de rémunération et de cotisations et contributions sociales devra être effectué.

Si la procédure d'abandon de poste arrive à son terme et que l'agent est radié des cadres ou des effectifs, il appartiendra à la collectivité de solder les rémunérations dues ou à récupérer ; comme suit :

- si une rémunération est due à l'agent (*par exemple, versement d'une prime annuelle*) un bulletin de paie pourra être établi y compris après la cessation de fonctions,
- si des sommes doivent être récupérées (*par exemple, la rémunération n'a pas été immédiatement suspendue dès le constat de l'absence de service fait*) et que cette régularisation ne peut être effectuée avant la radiation des cadres ou des effectifs, l'autorité territoriale pourra émettre un titre de recettes exécutoire ; elle devra également régulariser les cotisations et contributions sociales. C'est le comptable public qui sera chargé de recouvrer le trop-perçu.

### B. Les effets d'une procédure irrégulière

En cas d'annulation contentieuse de la radiation des cadres, la réintégration de l'agent sera prononcée par la collectivité territoriale et sa carrière sera reconstituée. L'agent est réintégré dans son emploi initial ou un emploi équivalent à la date de l'éviction.

En l'absence de service fait, l'agent n'a pas droit au versement des rémunérations qu'il aurait perçues entre la radiation irrégulière et la réintégration. Toutefois, l'agent aura droit à la réparation de ses préjudices (notamment financiers et moraux).

Dans l'appréciation du préjudice subi par l'agent du fait de l'illégalité de la décision, le juge peut prendre en compte la faute commise par l'agent qui refuse de reprendre son poste sans motif légitime. La réparation du préjudice s'en trouvera minorée ([CAA Nancy, 4 février 2021, n°18NC03251](#)).

### C. Les effets de la radiation des cadres ou des effectifs

#### 1. La situation administrative de l'agent

À compter de la date d'effet de l'abandon de poste :

- l'agent fonctionnaire est radié des cadres de la fonction publique ;
- L'agent contractuel est radié des effectifs de la collectivité/de l'établissement public.

## 2. Les documents à remettre

### ❖ Les documents à remettre à l'agent fonctionnaire

La réglementation ne prévoit pas de document spécifique à remettre au fonctionnaire qui est radié des cadres pour abandon de poste.

Cependant, l'autorité territoriale doit transmettre au fonctionnaire l'**attestation employeur** à destination de Pôle emploi.

Si le fonctionnaire demande un **certificat** et/ou un **solde de tout compte**, il convient de noter que la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) considère qu'il s'agit de documents communicables à l'intéressé sous réserve que ces documents existent en l'état ou puissent être obtenus par un traitement automatisé d'usage courant ([CADA avis n° 20150701 séance du 19 mars 2015](#), [CADA avis n° 20181789 séance du 15 septembre 2018](#)).

### ❖ Les documents à remettre à l'agent contractuel

Conformément à l'[article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#), l'autorité territoriale doit délivrer à l'agent contractuel cessant ses fonctions un **certificat** qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

En cas de rupture anticipée d'un contrat de projet, un certificat de fin de contrat comportant les mêmes mentions est établi.

L'**attestation employeur** à destination de Pôle emploi doit également être remise à l'agent. La réglementation n'oblige pas à remettre un **solde de tout compte** aux agents contractuels de droit public contrairement aux salariés ([QE n° 08993, JO Sénat du 21/02/2019](#)).

Si l'ancien agent sollicite un solde de tout compte, il convient de noter que la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) considère qu'il s'agit d'un document communicable à l'intéressé sous réserve que ce document existe en l'état ou puisse être obtenu par un traitement automatisé d'usage courant ([CADA avis n° 20150701 séance du 19 mars 2015](#), [CADA avis n° 20181789 séance du 15 septembre 2018](#)).

## 3. L'exercice d'une activité dans le secteur privé

Lorsqu'un agent public cesse définitivement ses fonctions (notamment du fait d'un abandon de poste), il doit saisir, par écrit, l'autorité territoriale dont il a relevé **avant** d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale.

Celle-ci devra apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de celle-ci ([article L. 124-4 et R. 124-28 du Code Général de la Fonction Publique](#) ).

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.

Cette obligation s'impose :

- Aux fonctionnaires ;
- Aux agents contractuels de droit public à l'exception ([article R. 124-27 du CGFP](#)) :
  - o des agents contractuels du niveau de la catégorie A employés de manière continue pendant moins de six mois par la même autorité ou collectivité publique,
  - o des agents contractuels du niveau de la catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique,
  - o des agents contractuels du niveau des catégories B et C employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique.
- Aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ([article 11 II de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016](#)).

La procédure varie selon la nature de l'emploi occupé par l'agent avant la cessation temporaire ou définitive de fonctions (articles R.124-30 à R.124-37 du CGFP) :

- Lorsque la demande de compatibilité de l'activité privée envisagée émane d'un **agent occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient**, l'autorité territoriale soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ([article L. 124-5 du Code Général de la Fonction Publique](#)). La liste des emplois concernés est prévue à l'article R.124-29 du CGFP :
  - o DGS et DGAS des régions et des départements,
  - o DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.
- Lorsque la demande émane d'un **autre agent** :
  - o L'autorité territoriale examine si l'activité privée 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 une situation de conflit d'intérêts.
  - o 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.
  - o Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

## 4. Le remboursement des frais de formation

### ❖ Le remboursement des frais de formation du fonctionnaire

Le fonctionnaire qui a bénéficié d'un **congé de formation professionnelle** pour suivre une formation personnelle s'engage à **rester au service d'une administration** (*quelle que soit la fonction publique*) pendant une période qui correspond au triple de celle pendant laquelle l'intéressé a perçu une indemnité forfaitaire.

À défaut, l'agent doit rembourser l'indemnité à concurrence des années de service non effectuées ([article 13 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007](#)). Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination.

Par ailleurs, l'[article L.327-8 du Code Général de la Fonction Publique](#) prévoit une **obligation de servir** dans la Fonction Publique Territoriale pour le fonctionnaire qui suit ou a suivi les **formations prévues par son statut particulier** et précédant sa prise de fonction.

La durée de cette obligation, les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut en être dispensé et les compensations qui peuvent être dues à la collectivité ou à l'établissement qui l'a recruté sont fixées par voie réglementaire. Les modalités de mise en œuvre de cette obligation doivent être fixées par des mesures réglementaires d'application.

### ❖ Le remboursement des frais de formation des agents contractuels

La réglementation ne prévoit **pas d'obligation de remboursement** des frais de formation en cas de départ d'un agent contractuel de droit public y compris s'il a bénéficié d'un congé de formation professionnelle indemnisé.

## 5. Les congés annuels

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025, aucune disposition statutaire nationale ne permettait d'indemniser les congés annuels que l'agent n'avait pu prendre avant la radiation des cadres pour abandon de poste.

La réglementation semblait en contradiction avec l'article 7 de la Directive 2003/88/CE lequel prévoit, en cas de fin de la relation de travail, le versement d'une indemnité compensatrice pour les congés annuels non pris, même lorsque l'agent a, de son propre chef, mis fin à la relation de travail ([CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15](#)).

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 est venu modifier les dispositions nationales.

Il est désormais prévu que lorsque l'agent (fonctionnaire ou contractuel) n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice ([article 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

À défaut de dispositions contraires, il semble désormais que l'agent radié des cadres pour abandon de poste peut bénéficier de l'indemnisation des congés annuels non utilisés (voir en ce sens également CAA Bordeaux, 17 mai 2021, n° 19BX00519).

A l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnisation d'**un jour** de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250** ([arrêté du 21 juin 2025](#)).

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la dernière rémunération versée au « titre de l'exercice effectif des fonctions » sur un mois d'exercice complet.

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

En revanche, sont exclus de l'assiette de la rémunération brute utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatrice, les éléments visés à l'[article 2](#) de l'arrêté du 21 juin 2025 (par exemple : les remboursements de frais ou les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire).

**L'indemnité compensatrice est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.**

#### **Les jours d'aménagements et de réduction du temps de travail (ARTT)**

Dans le cas où l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses jours ARTT avant son départ, aucune disposition législative ou réglementaire n'a prévu l'indemnisation des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) non-pris.

Ainsi, les jours de repos compensateurs ne doivent pas être indemnisés comme une perte de revenus si l'agent a quitté le service et n'a pu les prendre avant son départ ([CAA Marseille, 29 septembre 2016, n° 16MA00613](#) ; [CAA Bordeaux, 4 octobre 2016, n° 14BX01903](#)).

## 6. La gestion du compte épargne-temps

Les droits à congés accumulés sur le Compte Épargne-Temps (CET) **doivent être soldés** avant la date d'effet de la radiation des cadres sinon ils sont perdus ([décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#)).

Aucune disposition statutaire nationale ne permet d'indemniser les droits épargnés sur le compte épargne-temps que l'agent n'aurait pu poser avant la radiation des cadres pour abandon de poste.

## 7. Les droits à rémunération

En application de la règle du service fait, les agents quittant la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année ont droit à leur entière rémunération (y compris les primes) au prorata de leur temps de service ([CAA Versailles, 24 janvier 2013, n° 11VE01033](#), [CAA Douai, 13 juin 2001, n° 97DA02168](#)).

### **La rémunération des heures effectuées pour un agent annualisé**

Dans le cadre d'une cessation de fonctions pour abandon de poste en cours de cycle d'un fonctionnaire territorial dont le temps de travail est annualisé, il est nécessaire de vérifier si ce dernier a été rémunéré ou non sur les heures effectivement travaillées préalablement à son départ.

#### **Deux cas de figures peuvent se présenter :**

- **L'agent a réalisé un nombre d'heures moindre du fait de son départ en cours d'année.** Il a été rémunéré selon un temps de travail annualisé mais n'a pas réalisé le nombre d'heures convenu.  
Dans ce cas, l'administration semble pouvoir opposer l'absence de service fait afin de récupérer les sommes indûment versées. En effet, cette absence de services est imputable à l'agent.
- **L'agent a réalisé plus d'heures que prévu initialement.**

Il est en droit de demander les sommes qui lui sont dues après service fait. La collectivité d'origine devra procéder à une régularisation de son traitement.

## 8. Le droit à allocation pour perte d'emploi

L'abandon de poste n'étant pas considéré comme une perte involontaire d'emploi (*article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020*), l'agent ne peut pas percevoir des allocations pour perte d'emploi ([CE, 30 novembre 1992, n° 90227](#)).

Toutefois, l'article 46 bis § 1<sup>er</sup> du règlement d'assurance chômage prévoit que l'agent ayant volontairement quitté son emploi et n'ayant pas droit à indemnisation puisse demander que sa situation fasse l'objet d'un nouvel examen si le chômage consécutif au départ volontaire se prolonge au-delà de 121 jours.

L'examen de cette situation est effectué à la demande de l'intéressé. Il appartient à l'agent de démontrer auprès de la collectivité que les conditions cumulatives sont réunies ([CAA Versailles, 27 avril 2017, n° 15VE02186](#) ; [CAA Douai, 27 mai 2010, n° 08DA01372](#)).

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- l'agent doit avoir quitté son emploi depuis au moins 121 jours ou, s'il s'agit d'une demande de rechargement des droits, qu'il ait épuisé ses droits depuis au moins 121 jours ;
- l'agent remplit toutes les autres conditions d'ouverture des droits ;
- l'agent apporte des éléments attestant de ses recherches actives d'emploi, ainsi que de ses éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de ses démarches pour entreprendre des actions de formation.

Pour les fonctionnaires, la charge de l'indemnisation incombera à la collectivité. Pour les agents contractuels, elle n'incombera à la collectivité que lorsqu'une convention d'adhésion n'a pas été signée avec France Travail.

## 9. L'indemnité de départ volontaire

Le fonctionnaire et l'agent contractuel en contrat à durée indéterminée peuvent prétendre au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire à la suite de leur **démission** intervenant sur un poste qui fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service ([décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009](#)).

En revanche, un agent qui cesse ses fonctions suite à un abandon de poste ne peut pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire ([CAA Versailles, 27 mai 2021, n° 19VE01139](#)).

## 10. L'indemnité de fin de contrat

[En application de l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#), l'indemnité de fin de contrat prévue à [l'article L. 554-3 du CGFP](#) n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.

**Par conséquent, cette indemnité ne sera pas due en cas d'abandon de poste de l'agent contractuel.**

## 11. Le maintien des droits en tant qu'assuré social

Lorsqu'un fonctionnaire cesse de relever du régime spécial sans pour autant être affilié à un autre régime obligatoire d'assurances sociales, il bénéficie d'un **maintien de ses droits à prestations en espèce** pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, pendant 12 mois (articles [L.161-8](#) et [R.161-3](#) du code de la sécurité sociale). Pour cela, il doit continuer de remplir les conditions de résidence et de séjour.

Ce maintien est **à la charge de son ancienne collectivité** qui est tenue de servir des prestations au moins équivalentes à celles du régime général ([article R.711-17 du code de sécurité sociale](#)).

Cette durée est prolongée pour les demandeurs d'emplois, c'est-à-dire, pour les personnes qui recherchent un emploi et demandent leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle Emploi ([article L.311-5 du code de sécurité sociale](#)).

## 12. Les droits à pension de retraite

Le fonctionnaire territorial affilié à la CNRACL qui a accompli au moins **deux ans de services** conserve ses droits à pension de retraite auprès de cette Caisse (articles [L.4](#) et [R.4-1](#) du code des pensions civiles et militaires).

Si la durée de services est inférieure à deux ans, l'administration procède au rétablissement des droits à pension auprès du régime général de sécurité sociale.

### 13. Les modalités d'un nouveau recrutement dans la fonction publique

Si le fonctionnaire souhaite travailler à nouveau dans la fonction publique, il doit satisfaire à **l'ensemble des conditions requises** (*conditions générales, conditions particulières selon l'emploi auquel il postule et respect des règles de déontologie*).

Il devra également passer à nouveau le concours d'accès au cadre d'emplois pour les emplois qualifiés (CE, 12 mai 1954, n° 9944, *Dumas, Tozza et Bourges, Dumas*, Recueil p. 266).

### 14. Le sort du dossier individuel

**Après la cessation de fonctions de l'agent, le dossier individuel est conservé au service du personnel de la collectivité.**

Une durée de conservation pour la gestion courante est fixée par arrêté pour chaque type de document ([arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique, NOR: RDFF1239419A](#)).

À l'issue de sa conservation en gestion courante, chaque document fait l'objet d'un archivage intermédiaire ou d'une destruction.

L'archivage intermédiaire prend fin aux 80 ans de l'agent.

À la fin de la période d'archivage intermédiaire, les documents sont versés dans un service public d'archives ou éliminés ([article 10 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011](#)).

**Remarque : [Note d'information DGP/SIAF/2014/001](#)**

Les durées de conservation en gestion courante et sorts à l'issue de la période de gestion courante, obligatoires pour les dossiers sur support électronique, doivent être appliqués aux documents gérés sur support papier si les moyens et les organisations permettent d'appliquer ces règles de tenue interne du dossier individuel.

À défaut, l'ensemble du dossier doit être conservé pendant la durée d'utilité administrative de 80 ans.

## ANNEXE

### SCHEMA DE LA PROCEDURE D'ABANDON DE POSTE

**Constat de l'absence totale et durable du service sans motif légitime**



#### **Mise en demeure préalable**

- Écrite et signée par l'autorité compétente
- Demandant de rejoindre son poste ou de communiquer un justificatif
- Indiquant un délai raisonnable pour reprendre le service ou communiquer un justificatif
- Informant du risque encouru d'une radiation des cadres/des effectifs, sans application des garanties issues de la procédure disciplinaire
- Notifiée à l'intéressé par tous moyens permettant d'en donner date certaine



#### **Radiation des cadres**

- En l'absence de réaction
- En l'absence de communication d'un justificatif probant dans le délai requis
- En cas de demande de démission qui est refusée



#### **Pas de radiation des cadres**

- Reprise de l'agent sans justification (retenue sur rémunération et sanction disciplinaire possible)
- Reprise du service en se justifiant (aucune mesure de rétorsion)
- Communication d'un justificatif sans reprise du service (aucune mesure de rétorsion)
- Demande de démission (possibilité de l'accepter)