

Jugement du 16 juin 2016

N° 1403360

M. G...

FPT - abandon de poste - arrêt pour maladie -

Un agent ayant adressé un arrêt de travail pour maladie peut-il être regardé comme en abandon de poste ?

CONCLUSIONS DU RAPPORTEUR PUBLIC

M. G...est adjoint technique territorial de 2ème classe du syndicat intercommunal à vocation unique CoClico. Il vous demande d'annuler l'arrêté de son employeur en date du 25 février 2014 par lequel celui-ci a procédé à sa radiation des cadres pour abandon de poste.

Il soulève plusieurs moyens mais vous ne pourrez les examiner tous, puisque l'un d'entre eux devra être regardé comme irrecevable en application de l'implacable JP Intercopie. Rappelons en effet qu'en REP, un requérant peut soulever des moyens relevant des 2 causes juridiques : légalité externe et/ou interne jusqu'à la fin du délai de recours contentieux. Une fois que ce délai a expiré, il ne peut soulever de nouveaux moyens qu'à la condition que ces moyens nouveaux ressortent d'une cause juridique mobilisée préalablement durant le délai de recours contentieux. Dit autrement ces moyens ne doivent pas être fondés sur une cause juridique nouvelle. C'est ce que l'on appelle la cristallisation des moyens et la conséquence en cas d'inobservation de cette règle est implacable : les moyens soulevés tardivement sont irrecevables (CE 20 février 1953 Sté Intercopie au Rec p88 précédé de CE 16 mai 1924 Jourda de Vaux au Rec). Cette JP connaît quelques tempéraments, à commencer par les moyens d'ordre public susceptibles d'être soulevés à tout moment par une partie, en dépit de cette JP, et même d'être relevés d'office par le JA (en REP nous citerons l'incompétence de l'auteur de l'acte).

Or en l'espèce le requérant disposait, à compter de la notification de la décision attaquée, d'un délai de 2 mois pour mobiliser chacune des deux causes juridiques. Or, si un moyen de légalité interne est soulevé dans sa requête enregistrée le 1er avril 2014, ce n'est que le 19 février 2016 qu'il va soulever des moyens de légalité externe, soit après l'expiration du délai de recours. Par suite le moyen tiré du défaut de motivation est irrecevable : vous n'aurez donc pas à l'examiner.

Vous pourrez en revanche examiner pour l'écarter, le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte, comme manquant en fait, ce moyen certes de légalité externe étant cependant recevable puisqu'il s'agit d'un moyen d'ordre public.

Enfin s'agissant du moyen tiré de ce que le délai qui lui était laissé par la mise en demeure était insuffisant (1 jour franc), il s'agit en réalité non pas d'un vice de

procédure mais d'un moyen de légalité interne puisqu'il s'agit d'une condition de reconnaissance de la rupture du lien entre l'agent et son service et donc de l'abandon de poste (CE 26 septembre 2014 Mme C...365918 aux T). Ce moyen est donc recevable mais pourra être également écarté dès lors que ce délai n'était pas insuffisant au regard de la JP qui admet que la mise en demeure n'accorde qu'un délai très court à l'agent pour reprendre son poste (CE 25 juin 2003 Mme E...233954 aux T : ici le lendemain du jour de réception de la mise en demeure).

Il nous reste donc à examiner les autres moyens de légalité interne.

Nous vous inviterons à écarter le moyen tiré du caractère disproportionné de la sanction puisqu'il ne s'agit pas ici d'une sanction disciplinaire mais d'une décision constatant la rupture du lien entre l'agent et son service, ce qui explique que la procédure disciplinaire et ses garanties (accès au dossier, intervention du conseil de discipline...) ne s'applique pas (CE 25 janvier 1984 Loux 38371 ; CE 11 décembre 1998 Cassagrande 147511 au Rec). Ce moyen est donc inopérant.

En revanche nous allons vous inviter à retenir un autre moyen, celui tiré de l'erreur de droit.

L'abandon de poste résulte de la constatation par l'administration, de ce qu'un de ses agents n'est plus présent physiquement à son poste. Sont en situation d'abandon de poste des agents qui quittent le service, qui ne rejoignent par leur emploi, qui ont "rompu tout lien avec le service" pour reprendre la formule communément employée. On comprend que les conditions de reconnaissance d'un abandon de poste soient évidemment restrictives comme l'a rappelé le CE dans un arrêt de principe CE 10 octobre 2007, Centre hospitalier intercommunal André Grégoire 271020 au Rec.

Cette absence ne doit pas être justifiée : ainsi n'est pas en abandon de poste un agent certes absent en dépit de plusieurs mises en demeure mais qui justifie cette absence par des arrêts maladie : il ne peut alors être regardé comme ayant rompu tout lien avec le service : voir CE 30 avril 1990 83925 Cne de Savigny-sur-Orge. Pour une illustration récente par un arrêt au Rec : CE 11 décembre 2015 Commune de Breteuil-sur-Iton 375736 : ainsi " L'agent en position de congé de maladie n'a pas cessé d'exercer ses fonctions et une lettre adressée à un agent à une date où il est dans une telle position ne saurait, en tout état de cause, constituer une mise en demeure avant licenciement pour abandon de poste". Un agent en situation d'arrêt maladie est donc bien en situation régulière tant que son employeur n'a pas contesté le bien fondé de ce congé (CE 16 novembre 1992 M H...93928 aux T). Afin d'éviter certains abus, le CE a rappelé par son arrêt cité du 11 décembre 2015 que si cet agent se soustrayait néanmoins à une contre visite médicale diligentée par son employeur, ce dernier pouvait alors le mettre en demeure de reprendre le service puis le cas échéant constater l'abandon de poste. De même, s'il ressort de la contre-visite que l'arrêt de travail n'est pas justifié, l'employeur pourra remettre en cause le bien-fondé du congé de maladie et lancer la procédure d'abandon de poste (CE 30 octobre 1987, Ville de Savigny-sur-Orge 67230 aux T).

Qu'en est-il s'agissant de M. G...?

Pour situer le contexte de ce litige, précisons que le requérant avait été placé en arrêts de travail successifs au cours de l'année 2013. Une contre-visite médicale a été effectuée à la demande du SIVU, elle a lieu le 9 octobre 2013, et à l'issue de celle-ci le médecin agréé a considéré que le requérant était apte à reprendre ses fonctions depuis le 18 mars 2013. Mais c'est au titre d'une autre pathologie, celle résultant d'une fracture du pouce diagnostiquée le 19 décembre 2013, et donc postérieure à la contre-visite médicale, que M G...a adressé des arrêts de travail postérieurs. Ainsi le motif d'arrêt de travail de mars 2014 étant différent de la pathologie examinée par le médecin agréé, le SIVU ne pouvait considérer que son agent n'avait plus de motif légitime justifiant son absence du service et le mettre en demeure de reprendre ses fonctions. Et la circonstance que le requérant ne lui ait pas déclaré cet accident de travail est sans incidence. Ainsi, et parce que les arrêts de travail transmis par le requérant pour la période allant du 19 décembre 2013 au 3 mars 2014 font état de circonstances nouvelles par rapport à la pathologie examinée par le médecin agréé en octobre 2013, le SIVU ne pouvait regarder son agent comme ayant rompu tout lien avec le service. Pour une affaire similaire voyez CE le 10 janvier 2000 M F...197591 au Rec.

PCMNC :

ANNULATION pour erreur de droit

INJONCTION de réintégration dans un délai de 2 mois

1500 € FIR