



RAPPEL DES RÈGLES EN MATIÈRE D'ABSENCE

- *Congé de maladie ordinaire*
- *Congé pour accident de service*
- *Absence injustifiée*
- *Conséquences des congés de maladie et des absences injustifiées sur la période de stage*

SOMMAIRE

Congé de maladie ordinaire

- I - Conditions d'octroi du congé
- II - Transmission tardive du certificat médical
- III - Contrôle médical
- IV - Contrôle administratif
- V - Conséquences du congé de maladie sur la situation de l'agent

Congé pour accident de service

- I - Définition de la notion d'accident de service
- II - Procédure de reconnaissance du caractère d'accident de service
- III - Critères d'appréciation de l'imputabilité au service
- IV - Réparation spécifique de l'accident de service

Absence injustifiée

- I - Conséquences automatiques de l'absence injustifiée
- II - Mesures pouvant être prises par l'administration

Conséquences des congés de maladie et des absences injustifiées sur la période de stage

- I - Incidence des congés de maladie sur la durée du stage
- II - Incidence des congés de maladie sur la date d'un licenciement professionnel en cours de stage
- III - Incidence des périodes d'absence injustifiées sur la situation d'un stagiaire

Congé de maladie ordinaire

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

I - Conditions d'octroi du congé

a) Production d'un certificat d'arrêt de travail

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire ou de son renouvellement, l'agent doit adresser à l'administration au plus tard dans un délai de 48 heures, un certificat médical délivré par un médecin (article 15 du décret du 30 juillet 1987).

Aucune disposition réglementaire actuellement en vigueur n'impose à l'agent d'aviser immédiatement son service de son absence, par voie téléphonique ou par voie de messagerie électronique. Cette démarche de courtoisie reste néanmoins fortement souhaitable pour faciliter l'organisation du service.

La durée du congé de maladie est celle fixée par le médecin dans le certificat d'arrêt de travail. Dans le cas de deux arrêts de travail successifs, dont le premier prend fin juste avant les jours de repos hebdomadaire habituel de l'agent et le deuxième débute immédiatement après, il convient, pour déterminer si ce repos hebdomadaire doit être ou non pris en compte au titre du congé de maladie, de se référer aux deux certificats d'arrêt de travail :

- si les deux sont des certificats initiaux (mention qui figure sur les certificats eux-mêmes), le congé de maladie est interrompu pendant le repos hebdomadaire, qui est donc considéré comme tel. Seule une contre-visite médicale peut permettre d'établir, le cas échéant, que les deux arrêts de travail ont été justifiés par la même maladie et que le deuxième certificat de travail est en réalité un certificat de prolongation ;
- si le deuxième est un certificat de prolongation, le congé de maladie court, sans interruption, du premier jour du premier arrêt de travail jusqu'au dernier jour inclus du deuxième arrêt de travail.

b) Condition liée à la position statutaire

Pour être placé en congé de maladie, un fonctionnaire doit être en position d'activité (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La suspension de fonctions relevant de la position d'activité, le fonctionnaire se trouvant dans cette situation peut bénéficier d'un congé de maladie. Il perçoit alors la rémunération afférente à ce congé de maladie. Le fait de le placer en congé de maladie met nécessairement fin à la mesure de suspension, qui pourra être reprise à la fin du congé de maladie, si les conditions sont toujours remplies (CE, 26 juillet 2011, n° 343837).

Les fonctionnaires placés dans une position autre que celle de l'activité (disponibilité, congé parental, etc.) ne peuvent donc pas bénéficier d'un congé de maladie.

II - Transmission tardive du certificat médical

Si l'agent transmet le certificat médical hors délai, sans justifier ce retard, l'administration est en droit de suspendre son traitement (CE, 8 avril 1998, n°132026 ; CE, 30 décembre 2002, n°224721).

Le fait que le certificat médical ensuite produit couvre tous les jours d'absence ne remet pas en cause la retenue que l'administration a pu opérer sur le traitement (CE, 5 juin 1985, n°47777).

Toutefois, la suspension du traitement doit être interrompue dès réception du certificat médical (CAA Lyon, 8 novembre 2005, n°00LY00129). Si le certificat médical est transmis par voie postale, c'est la date d'envoi qui doit être prise en compte, le cachet de la poste faisant foi.

Lorsqu'un agent, absent sans justification, est mis en demeure de reprendre ses fonctions sous peine d'être radié des cadres, et qu'il produit alors des certificats médicaux régularisant son absence, il ne peut être considéré comme ayant voulu rompre le lien avec l'administration. La procédure d'abandon de poste doit donc être, dans ce cas, abandonnée (CAA Nancy, 8 avril 1999, n°97NC00941).

III - Contrôle médical

L'administration peut à tout moment faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé (article 15 du décret du 30 juillet 1987). Seule une contre-expertise médicale peut permettre de contester le bien-fondé d'un congé de maladie (CE, 16 novembre 1992, n°93928).

1) Mesures pouvant être prises par l'administration en cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle

a) Si l'agent s'est volontairement soustrait au contrôle

- L'administration est en droit d'interrompre sa rémunération (article 15 du décret du 30 juillet 1987).
- Elle peut également lui infliger une sanction disciplinaire (CAA Paris, 28 mai 2002, n°99PA01330 ; CAA Bordeaux, 8 septembre 2008, n°06BX00289).

A ainsi été considéré comme s'étant volontairement soustrait au contrôle médical, l'agent :

- qui n'a pas indiqué l'adresse à laquelle il se trouvait durant son congé de maladie (CE, 24 octobre 1990, n°78592) ;
- qui a refusé de laisser le médecin agréé accéder à son appartement. En l'espèce, l'agent avait proposé au médecin que la visite soit effectuée dans le hall de l'immeuble ou au cabinet du médecin (CE, 26 janvier 2007, n°281516). Le droit au respect de la vie privée et du domicile ne peut donc être invoqué par l'agent.

En revanche, le fait de se soustraire à un contrôle médical ne peut être assimilé à un abandon de poste (CE, 15 avril 1995, n°151517).

b) S'il ne peut être démontré que l'agent a voulu se soustraire au contrôle

L'administration ne peut prendre aucune mesure particulière.

A ainsi été considéré comme n'ayant pas voulu échapper au contrôle médical, l'agent qui était, en dehors des heures de sortie autorisées, fortuitement absent de son domicile lors du passage inopiné du médecin agréé (CAA Marseille, 31 janvier 2006, n°01MA01794 ; CE, 23 décembre 1994, n°133017).

En revanche, si l'agent a été formellement prévenu du contrôle

et qu'il se trouve absent de son domicile, sans justification, lors du passage du médecin agréé, l'administration pourra considérer qu'il s'est volontairement soustrait au contrôle et prendre les mesures adaptées.

2) Mesures pouvant être prises par l'administration lorsque l'agent refuse de reprendre ses fonctions à l'issue d'une contre-expertise

Lorsque le médecin agréé estime que l'arrêt de travail n'est pas justifié, l'administration doit signifier à l'agent que sur la base de cet avis, elle remet en cause le bien-fondé du certificat médical produit et le mettre par la même occasion en demeure de reprendre ses fonctions à une date fixée. Sans cette procédure, l'agent demeure régulièrement en congé de maladie, même s'il a été informé par le médecin agréé qu'il est apte à la reprise de ses fonctions (CAA Marseille, 10 juin 2001, n°00MA00306).

Si l'agent ne se soumet pas à l'injonction qui lui est faite de reprendre ses fonctions, l'administration peut suspendre le versement de sa rémunération. Cette suspension de rémunération peut débiter à la date à laquelle l'intéressé avait été enjoint de reprendre ses fonctions (CE, 21 octobre 1994, n°133547).

Si l'agent persiste dans son refus de reprendre ses fonctions, une procédure de radiation des cadres pour abandon de poste peut être engagée à son encontre et ce, même s'il continue à produire des nouveaux certificats médicaux, dès lors que ces certificats n'apportent aucun élément nouveau sur son état de santé (CE, 14 septembre 1994, n°126733 ; CE, 21 octobre 1994, n°133547).

IV - Contrôle administratif

A côté du contrôle médical, peut être mis en place un contrôle administratif.

Le juge administratif a en effet admis que le chef d'une administration puisse, dans le cadre de son pouvoir d'organisation du service, désigner des agents chargés de se rendre au domicile des agents en congé de maladie (CE, 19 janvier 2000, n°175161).

Toutefois, ce contrôle administratif a une portée limitée. S'il peut permettre de vérifier la présence de l'agent à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées, il ne peut aboutir à des

conclusions sur l'état de santé de l'agent non présent et ne peut donc conduire à une remise en cause du congé de maladie, sauf dans le cas particulier où un cumul d'activités irrégulier serait constaté.

V - Conséquences du congé de maladie sur la situation de l'agent

1) Rémunération

a) Traitement

Un fonctionnaire en congé de maladie ordinaire peut bénéficier, sur une période de 12 mois consécutifs, de 3 mois de rémunération à plein traitement et de 9 mois à demi traitement (Article 57 de la loi du 26 janvier 1984).

Ces droits à congés sont appréciés, non par année civile, mais selon le principe de « l'année glissante », c'est-à-dire de date à date. Ils sont calculés automatiquement dans l'application RH21.

b) Nouvelle bonification indiciaire

Elle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement. Elle est versée intégralement pendant les trois premiers mois, puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

c) Indemnité de résidence et supplément familial de traitement

Ils sont intégralement maintenus (Article 57 de la loi du 26 janvier 1984).

d) Régime indemnitaire

Dans la fonction publique territoriale, il appartient à chaque collectivité de fixer ses propres règles d'attribution des indemnités aux agents en congé de maladie.

A la Ville, des règles de gestion ont été définies pour chaque indemnité et sont prises en compte automatiquement dans l'application RH 21.

2) Droits à formation, à avancement, à promotion et à retraite

Ces droits sont maintenus.

3) Congés annuels

La période de congé de maladie est prise en compte dans le calcul des droits à congés annuels.

Congé pour accident de service

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- Article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Sont ici évoquées les règles juridiques spécifiques aux accidents de service.

I - Définition de la notion d'accident de service

Constitue un accident de service, l'accident survenu au fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Pour que la qualification d'accident de service soit retenue :

- l'évènement générateur de l'accident doit être précisément déterminé et daté (CE, 30 juillet 1997, n°159366) ;
- le lien de causalité avec le service doit être établi de manière certaine (CAA Nancy, 24 juin 2002, n°98NC02380). Un lien de causalité possible ou probable n'est pas suffisant (CE, 17 mars 2010, n°306002).

II - Procédure de reconnaissance du caractère d'accident de service

Il appartient à l'agent d'apporter la preuve du rattachement de l'accident au service (CAA Bordeaux, 11 février 2003, n°00BX01349).

C'est à l'autorité territoriale qu'il incombe de reconnaître ou de réfuter l'imputabilité au service. Celle-ci doit consulter la commission de réforme seulement si elle ne reconnaît pas spontanément l'imputabilité (article 16 du décret du 30 juillet 1987).

III - Critères d'appréciation de l'imputabilité au service

1) Le temps et le lieu

a) Accident survenu sur le lieu et pendant les heures de service

Il constitue en principe un accident de service sauf si sa cause est étrangère à l'exercice des fonctions.

Ainsi, un accident de la circulation survenu dans le cadre du service mais ayant pour cause le taux d'alcoolémie trop important de l'agent n'est pas un accident de service (CAA Nantes, 27 mai 1999, n°96NT01581). C'est ici la faute personnelle de l'agent qui est à l'origine de l'accident.

b) Accident survenu en dehors du lieu habituel de travail mais durant les heures de service

Il constitue un accident de service dès lors qu'il est lié à l'exécution des fonctions et que l'agent a été autorisé à s'absenter de son service.

Il en est ainsi d'un accident survenu durant un stage de formation. En effet, un stage de formation, même s'il n'est pas directement lié à l'activité habituelle de l'agent, constitue le prolongement de cette activité et n'a donc pas pour effet de faire disparaître le lien avec l'exercice des fonctions de l'intéressé (CAA Paris, 23 mars 2005, n°02PA02602).

De même, a été qualifié d'accident de service :

- l'accident qui a eu lieu alors que l'agent effectuait un déplacement pour se soumettre à un contrôle médical demandé par l'administration (CE, 6 février 1981, n°21450) ;
- l'accident survenu à l'occasion de l'entraînement de l'équipe de football de la commune, pendant le temps de travail de l'agent et sur instruction de son supérieur hiérarchique (CE, 29 décembre 1995, n°120960).

En revanche, l'accident subi par un agent autorisé à quitter momentanément son lieu de travail, pendant une pause, afin de se rendre à un examen médical pour un motif personnel, n'a pas été considéré comme imputable au service (CE, 26 mars 2010, n°324554).

c) Accident survenu en dehors du lieu habituel de travail et en dehors des heures normales de service

Dans certaines situations, un accident peut être qualifié d'accident de service même s'il s'est produit en dehors du lieu habituel de travail et en dehors des heures normales de service.

Accident au cours d'activités constituant le prolongement du service

A été qualifié d'accident de service un accident survenu au cours d'une intervention effectuée à l'initiative de l'agent, en dehors de son lieu et de ses heures de travail, avec des outils appartenant à l'administration, dans le but de prévenir un risque imminent (CE, 30 décembre 2009, n°314292).

En revanche, l'accident survenu à un agent au cours d'une rencontre sportive entre agents de la fonction publique territoriale n'a pas été reconnu imputable au service, même si l'agent était muni d'un ordre de mission, une telle rencontre ne constituant pas un prolongement du service (CE, 14 mai 2008, n°293899).

Accident dans le lieu de restauration

Un restaurant administratif étant placé sous le contrôle de l'administration, l'accident qui s'y produit constitue un accident de service dans la mesure où il doit être regardé comme étant survenu dans un lieu assimilé à un lieu de travail et pendant une activité assimilée au travail (CE, 30 juillet 1997, n°159366).

Lorsque l'accident survient dans un lieu de restauration qui n'est pas le restaurant administratif, l'imputabilité au service n'est admise que dans des cas particuliers.

A ainsi été reconnu imputable au service l'accident survenu à un agent dans une brasserie alors que l'intéressé s'était rendu dans ce lieu pour se restaurer, avec l'autorisation de son chef de service car, pour des raisons liées au service, il n'avait pas pu se rendre au restaurant administratif (CE, 27 janvier 1982, n°24593).

Accident de trajet

L'accident de trajet est celui survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre le domicile ou tout autre résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail ou entre son lieu de travail et le lieu de restauration habituel (circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux, s'appuyant sur l'article L 411.2 du code de la sécurité sociale).

1) Itinéraire devant être emprunté

L'itinéraire emprunté doit être le plus direct, mais le fait que l'agent effectue un détour ne remet pas en cause l'imputabilité au service si ce détour est fondé :

- sur un motif lié aux besoins du service ou aux exigences de la circulation (CE, 4 décembre 1974, n°94336) ;
- sur un motif lié aux nécessités de la vie courante tel que, par exemple, l'achat de produits alimentaires, le dépôt d'un enfant à l'école ou chez la nourrice ou le retrait d'un chéquier dans une banque (CE, 2 février 1996, n°145516 ; CAA Douai, 25 janvier 2005, n°02DA00247 ; CAA Nancy, 24 octobre 1996, n°94NC00486; CAA Bordeaux, 15 mars 2004, n°00BX02696).

Le détour ne doit toutefois pas conduire l'agent à prendre une direction opposée à celle de son domicile ou de son lieu de travail (CE, 12 février 1982, n°20020).

S'agissant du trajet entre le lieu du travail et le lieu de restauration durant la pause déjeuner, si l'agent se rend dans un lieu de restauration autre que le restaurant administratif ou le lieu de restauration habituel, la qualification d'accident de service est admise seulement si le choix de ce lieu découle d'une obligation de service.

Ainsi, un accident survenu alors que l'agent se rend dans un restaurant dont le choix n'a pas été dicté par une nécessité directement liée à sa profession, mais par un motif de convenance personnelle, ne peut être regardé comme un accident de service (CE, 23 octobre 1997, n°95PA03335).

De même, un accident survenu alors que l'agent se rend dans un restaurant proche du lieu de travail, dans lequel il ne prend pas habituellement ses repas, ne constitue pas un accident de service (CE, 13 juin 1997, n°132340).

2) Heure de l'accident

L'heure de l'accident ne doit pas être en décalage important avec les horaires normaux du service (CE, 15 mai 1985, n°54396).

Un léger décalage est toutefois admis (CE, 4 janvier 1985, n°57465).

3) Points de départ et d'arrivée du trajet domicile-travail

C'est le franchissement du seuil de la propriété dans laquelle réside l'agent qui marque le point de départ ou d'arrivée du trajet.

Ainsi, ne constitue pas un accident de trajet, l'accident survenu à l'agent qui, à l'issue de sa journée de travail, fait une chute en sortant de son véhicule, dès lors que la voiture est rentrée dans l'enceinte de la propriété (CE, 6 mars 1985, n°47209).

4) Accident survenu à l'occasion d'un arrêt durant le trajet

Nécessités de la vie courante

Si l'interruption du trajet est justifiée par les nécessités de la vie courante, l'accident survenu durant cet arrêt est considéré comme imputable au service (CE, 21 juin 1995, n°144515 ; CE, 15 mars 1995, n°118379, CE, 9 janvier 1995, n°124026.)

Toutefois, si l'accident survient à l'intérieur d'un bâtiment, telle la crèche dans laquelle l'agent déposait son enfant, l'imputabilité au service n'est pas reconnue (CE, 10 février 2006, n°264293).

Accident survenu durant une mission

L'accident survenu au cours d'une mission doit être regardé comme un accident de service, même s'il s'est produit à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de la mission pour des motifs personnels (CE, 3 décembre 2004, n°260786).

Activité accessoire

L'accident survenu dans l'accomplissement d'une activité accessoire doit être réparé par l'employeur principal, comme s'il s'était produit dans l'activité principale. L'agent n'a droit qu'aux prestations prévues par le régime dont il relève du fait de son activité principale et, durant son arrêt de travail, il perd la rémunération attachée à son activité accessoire (question écrite n°108841 JO AN du 20 mars 2007).

2) L'état de santé antérieur de l'agent

Même en cas de pathologie préexistante, l'imputabilité au service peut être reconnue :

- si la pathologie a été aggravée du fait de l'accident (CAA Marseille, 6 février 2001, n°98MA00932) ;
- si l'état de santé préexistant n'est pas la cause exclusive de l'accident (CAA Marseille, 6 avril 2004, n°00MA00617).

En revanche, ne revêt pas le caractère d'accident de service l'accident résultant directement et exclusivement d'une pathologie préexistante. Il en est ainsi d'un infarctus en lien direct avec une maladie cardiaque, et dont la relation de cause à effet avec les conditions d'accomplissement du service n'est pas établie (CAA Douai, 27 décembre 2004, n°03DA00552).

IV - Réparation spécifique de l'accident de service

1) Traitement

Le fonctionnaire en congé pour accident de service perçoit l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre ses fonctions ou mis à la retraite, ou licencié pour inaptitude physique, s'agissant d'un stagiaire (article 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et articles 7 et 11 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992).

2) Remboursement des frais médicaux

Le fonctionnaire titulaire ou stagiaire, victime d'un accident de service a droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident (article 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

3) Allocation temporaire d'invalidité

Cette allocation est versée au fonctionnaire titulaire qui, à la suite d'un accident de service, continue à exercer ses fonctions mais reste atteint d'une invalidité permanente partielle d'un taux au moins égal à 10% (article 2 du décret n°2005-442 du 2 mai 2005).

4) Retraite pour invalidité

En cas d'inaptitude physique définitive, le fonctionnaire titulaire peut être mis à la retraite pour invalidité, sans condition d'âge ou de durée de services (article 36 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

Absence injustifiée

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'agent qui ne se présente pas sur son lieu de travail, sans motif valable, est en situation d'absence injustifiée. Cette absence est constatée par l'encadrant de proximité ou le supérieur hiérarchique direct.

Dans le cas d'une absence supérieure à un jour, la période d'absence injustifiée se définit du premier jour inclus au dernier jour inclus où l'absence de service fait a été constatée. Les jours de repos compris dans cette période sont donc des jours d'absence injustifiée.

L'absence injustifiée donne lieu à une retenue sur la rémunération, en raison de l'absence de service fait. En outre, elle constitue une faute et peut donc faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

I - Conséquences automatiques de l'absence injustifiée

1) Rémunération

a) Principe

En application du principe du droit à rémunération après service fait (article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), l'agent qui n'effectue pas son service n'a droit à aucune rémunération.

La retenue sur la rémunération d'un agent en absence injustifiée constitue ainsi une mesure comptable, qui s'impose à l'administration et, par ailleurs, ne nécessite aucune des formalités exigées dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

b) *Eléments de rémunération auxquels s'applique la retenue*

- le traitement
- les primes et indemnités (CE, 12 novembre 1975, n°121175).

La retenue peut s'appliquer à un avantage indemnitaire versé annuellement, s'il est octroyé en contrepartie du service fait (CE, 22 mars 1989, n°71710).

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI). La NBI cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Elle doit donc être supprimée en cas d'absence injustifiée.

c) *Calcul de la retenue*

Au regard des règles comptable en vigueur dans la fonction publique – lesquelles prévoient que les traitements des fonctionnaires sont liquidés mensuellement et que chaque mois, quel que soit le nombre de jours qu'il comprend, compte pour 30 jours – chaque jour d'absence injustifiée doit donner lieu à une retenue d'un trentième.

Ainsi, en cas d'absence pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues doit s'effectuer en autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier

jour inclus où l'absence de service fait a été constatée, même si, durant certaines de ces journées, l'agent n'avait aucun service à accomplir.

2) Retraite

Les périodes d'absence pour service fait ne donnent pas lieu à retenue pour pension. Elles ne sont donc pas prises en compte pour le calcul des droits à retraite (CE, 16 novembre 2001, n°61640).

3) Avancement

Il découle de la jurisprudence qu'une absence irrégulière est sans incidence sur l'avancement lorsque aucune condition de services effectifs n'est exigée, mais qu'en revanche, elle n'est pas prise en compte pour l'avancement lorsqu'une condition de services effectifs est exigée (CE, 19 juin 1981, n°190681 ; CE, 28 octobre 1988, n°281088).

4) Congés annuels

Les périodes d'absence injustifiée n'ouvrent pas droit à congés annuels ni à fortiori à JRTT.

II - Mesures pouvant être prises par l'administration

1) Engagement d'une procédure disciplinaire

Outre une retenue sur la rémunération, l'absence injustifiée peut donner lieu à une sanction disciplinaire (CAA Marseille, 17 février 2004, n°170204).

En l'espèce, l'échelle des sanctions peut être utilement déroulée dans les cas d'absences injustifiées répétées.

Toutefois, avant d'engager une procédure disciplinaire, il convient de s'assurer que l'absence de l'agent ne relève pas d'un problème d'ordre médical.

2) Engagement d'une procédure pour abandon de poste

En cas d'absence irrégulière de l'agent sur une période prolongée (plusieurs jours consécutifs), l'administration pourra engager une procédure d'abandon de poste à son encontre.

La radiation des cadres pour abandon de poste ne pourra intervenir que lorsque l'agent aura été au préalable mis en demeure, sous forme écrite et notifiée, de reprendre ses fonctions dans un délai fixé par l'administration. Dans ce courrier, il devra lui être expressément précisé que s'il ne donne pas suite à la mise en demeure, il pourra être radié des cadres sans procédure disciplinaire (CE, 11 décembre 1998, n°111298).

Le délai fixé par l'administration doit être raisonnable.

Le juge administratif a ainsi considéré comme illégale :

- une mise en demeure enjoignant à l'agent de reprendre ses fonctions l'après-midi du jour où elle lui était notifiée (CE, 25 juin 2003, n°250603B) ;
- une mise en demeure enjoignant à l'agent de reprendre immédiatement ses fonctions (CAA Paris, 5 août 2004, n°050804A).

En revanche, une mise en demeure imposant à l'agent de reprendre ses fonctions le lendemain matin de la notification a été jugée régulière (CE, 23 juin 2003, n°233954).

Conséquences des congés de maladie et des absences injustifiées sur la période de stage

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

I - Incidence des congés de maladie sur la durée du stage

La durée totale des congés de maladie est prise en compte comme temps de stage dans la limite du dixième de la durée globale de ce stage.

Pour un stage d'une durée d'un an, les congés de maladie sont ainsi pris en compte dans la limite de 36 jours.

En cas de dépassement de ce seuil, la date de fin de stage, et donc la date de titularisation, seront reportées d'autant.

Exemple : Si, durant sa période stage, un agent est placé en congé de maladie pendant 20 jours, son stage prendra fin à la date initialement prévue. En revanche, s'il est placé en congé de maladie durant 50 jours, son stage prendra fin 14 jours après la date initialement prévue et c'est seulement alors qu'il pourra être titularisé.

II - Incidence des congés de maladie sur la date d'un licenciement professionnel en cours de stage

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut être prononcé avant que l'agent ait effectué un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage, soit généralement six mois.

Cette durée de six mois devant s'entendre comme des services effectifs, les congés de maladie ne peuvent être pris en compte qu'à hauteur d'un dixième de cette durée, soit 18 jours.

Ainsi, un agent qui, au cours des six premiers mois de son stage aura été placé en congé de maladie durant 10 jours, pourra être licencié pour insuffisance professionnelle 6 mois après sa nomination en tant que stagiaire. Un agent qui, durant cette période, aura été placé en congé de maladie durant 30 jours, ne pourra être licencié pour insuffisance professionnelle que 6 mois et 12 jours après sa nomination en tant que stagiaire.

III - Incidence des périodes d'absence injustifiée sur la situation d'un stagiaire

Une période d'absence injustifiée entraîne une prolongation automatique du stage, d'une durée égale à la durée de l'absence injustifiée. La date de titularisation est reportée d'autant.

Des absences injustifiées justifient des sanctions disciplinaires pouvant aller, si elles présentent un caractère répété, jusqu'à l'exclusion définitive du service, laquelle peut être prononcée à tout moment du stage.

Les absences injustifiées ne peuvent à elles seules justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage ou un refus de titularisation en fin de stage. Toutefois, elles peuvent être prises en compte en complément d'éléments constitutifs de l'insuffisance professionnelle.

Réalisation : Hélène Renauld
pour impressions.libres@comln.biz

Impression : Imprimerie CARACTERE

1^{re} édition DRH (bureau de l'information des personnels) • octobre 2011

MAIRIE DE PARIS

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

BUREAU DU STATUT ET DE LA RÉGLEMENTATION

TOUTE L'INFO
au 3975* et
sur PARIS.FR

*Prix d'un appel local à partir d'un poste fixe sauf tarif propre à votre opérateur