

Dans le n° 188 - Décembre 2025

Congé de maladie et abandon de poste

Par Pauline de FAY

Pauline de FAY

Avocat au Barreau de Paris

Cabinet Bardon & de Fay

La Cour administrative d'appel de Lyon rappelle que l'agent en congé de maladie peut dans certains cas faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste.

CAA Lyon, 13 novembre 2025, n°23LY01517

En termes de procédure, une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et 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.

À l'inverse, l'agent qui se trouve en position de congé de maladie est regardé comme n'ayant pas cessé d'exercer ses fonctions. Par suite, en principe, il ne peut pas faire l'objet d'une mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service, ni, par voie de conséquence, d'une procédure d'abandon de poste.

Un agent en arrêt maladie dont l'administration n'a pas contesté le bien-fondé en lançant une contre-visite médicale est donc protégé. Mais, si l'administration diligente un contrôle médical et si le médecin agréé conclut à l'aptitude de l'agent à reprendre son service, alors cette protection cesse : la circulaire du 31 mars 2017 (ministre de la fonction publique) rappelle que, dans ce cas précis, l'absence n'est plus légitime et devient irrégulière.

L'administration a alors deux options.

Elle peut décider de saisir le conseil médical des conclusions du médecin agréé. L'article 15 dernier alinéa du décret n°88-386 du 19 avril 1988 prévoit cette possibilité, mais ce n'est en aucun cas une obligation.

L'administration peut aussi décider de mettre immédiatement l'agent en demeure de reprendre son poste.

Si l'agent réagit à la mise en demeure en adressant un nouveau certificat médical, il appartient alors à l'administration de vérifier si l'arrêt est justifié par une nouvelle pathologie ou une aggravation de la situation médicale de l'agent ou si, au contraire, c'est toujours la même situation médicale qui est invoquée.

Dans le premier cas, aucune procédure d'abandon de poste ne peut être lancée. L'administration peut seulement, si elle le souhaite, faire diligenter une nouvelle contre-visite.

Dans le second cas, le nouvel arrêt n'est pas valable. En effet, si le nouveau certificat ne mentionne aucune nouvelle pathologie ou aggravation de la pathologie existante, il ne peut pas valablement remettre en cause l'avis du médecin agréé et la procédure de radiation pour abandon de poste peut être poursuivie.

C'est cette solution que vient rappeler la Cour administrative d'appel de Lyon, avant de valider la décision de radiation pour abandon de poste.

En effet, la Cour relève qu'après la mise en demeure, « *M^{me} A... ne s'est pas présentée sur son lieu de travail, le 26 octobre ni après cette date, se bornant à adresser à l'EHPAD des arrêts de travail prescrits par son médecin généraliste. Or, les seules mentions d'un syndrome « algique cervico-scapulaire » et d'une suspicion de « syndrome du défilé thoraco-brachial », dont le bilan était en cours, figurant sur l'arrêt de travail pour la période du 31 octobre au 30 novembre 2022, et la mention d'une « hernie discale cervicale avec conflit C6 droit » figurant sur celui prescrit par le même médecin pour la période du 29 novembre au 12 décembre 2022, ne permettent pas d'établir que M^{me} A... souffrait d'une affection différente de celle ayant conduit à ses précédents arrêts de travail, ou même que son état de santé se serait aggravé depuis. Ces arrêts de travail n'étaient pas de nature à remettre en cause l'avis d'aptitude à la reprise des fonctions émis le 30 août 2022 par le conseil médical, avis que M^{me} A... n'a d'ailleurs pas contesté devant le conseil médical supérieur. Dans ces conditions, c'est sans commettre d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation, que, par la décision attaquée du 29 novembre 2022, la directrice de l'EHPAD, après avoir estimé que M^{me} A... avait rompu le lien qui l'unissait au service en refusant, malgré la mise en demeure qui lui avait été adressée, de rejoindre son poste d'aide-soignante, a prononcé sa radiation des cadres pour abandon de poste ».*

Il s'agit là d'une jurisprudence parfaitement classique du Conseil d'État (CE, 24 avril 2019, n° 413264).
