



Agents contractuels
de droit public

DROITS ET OBLIGATIONS

Les agents contractuels sont soumis aux mêmes obligations que celles pesant sur les agents titulaires.

1. Droits de l'agent

- Incidences sur la rémunération

L'agent bénéficie du versement d'un traitement pendant une durée variable en fonction de la nature du congé maladie accordé.

- Incidences sur le régime indemnitaire

Aucun texte législatif ou réglementaire propre à la fonction publique territoriale ne fixe les conditions de versement des primes en cas de congé de maladie.

En revanche, cela est prévu dans certains textes de l'Etat applicables aux fonctionnaires territoriaux (décret n° 2010-197 du 26 août 2010 et circulaire n° BCRF 103134C du 22 mars 2011).

Sur le principe de la parité du régime indemnitaire des agents territoriaux avec celui des agents de l'Etat, ce décret est transposable à la FPT.

En l'absence de délibération sur ce point, le principe applicable est celui du non versement des primes.

Lorsqu'une délibération le prévoit, les primes sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en congé de maladie ordinaire, congé d'accident du travail ou de maladie professionnelle, congé maternité, de paternité ou pour adoption. L'IFTS est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement. Pendant le congé de grave maladie, il n'y a pas de maintien du régime indemnitaire néanmoins les primes restent acquises pour la période de congé maladie ordinaire préalablement accordée. Des dispositions peuvent prévoir des modulations en fonction des résultats et de la manière de servir.

Pendant ces congés, sont suspendues les primes qui ont le caractère de remboursement de frais et les primes non forfaitaires liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail (IHTS). Pour certains régimes spécifiques rétribuant des sujétions particulières, les dispositions prévoient leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions.

Si une délibération prévoyait le maintien des primes avant la parution du décret d'août 2010, cette délibération reste valable.

Attention : impérieuse nécessité pour l'organe délibérant de fixer les règles de suspension ou de maintien dans le cadre d'une délibération, seul acte qui garantit une application uniforme des règles. En cas d'absence de cet acte, le comptable est fondé à suspendre le versement des primes aux agents en maladie.

- **Incidences sur la carrière et la retraite**

Le temps passé en congé de maladie, grave maladie, accident de service et maladie professionnelle, maternité et adoption ou pendant une période durant laquelle le versement de traitement a été interrompu (pour refus de soumettre aux contrôles médicaux) (*articles 29 et 34 du décret du 30 juillet 1987*) est valable pour l'avancement. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite. Les périodes de congé de maladie sont considérées comme des services effectifs (exception faite du congé sans traitement).

Les prolongations de congé doivent au besoin être rétroactives pour qu'aucun vide ne soit créé dans le déroulement de la carrière de l'intéressé (*CE, 31 juillet 1992, M.D, req n° 109577*).

L'agent non titulaire sera valablement licencié lors de la reprise effective du titulaire (*CE, 27 avril 1994, Commune de Chartres c/ M. L N, req n° 106989*). En effet, l'arrêté prévoyait qu'il serait mis fin à ses fonctions à la reprise effective de l'agent titulaire du poste.

- **Incidences sur le contrat**

A propos du renouvellement du contrat, si le contrat prend fin avant l'expiration du congé maladie, l'employeur n'est pas tenu de prolonger le contrat qui n'était pas susceptible d'être reconduit. Cette possibilité de ne pas reconduire le contrat doit correspondre à la réalité du poste de l'agent non titulaire (*article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*). La collectivité cesse alors le versement du traitement et la sécurité sociale verse les indemnités journalières. Dans le cas où le contrat ne serait pas renouvelé, l'agent doit être informé, par écrit, dans des délais variables selon la date de recrutement (*article 38 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ; CAA Bordeaux 97BX00216 du 19 juillet 1999, Mme Z-G*).

Dans l'hypothèse où le contrat était susceptible d'être reconduit, la collectivité notifie son intention de renouveler ou non l'engagement selon les dispositions prévues à l'article 38 du décret du 15 février 1988. En cas de reconduction, un acte de reconduction doit être pris. L'agent dispose alors d'un délai d'acceptation de 8 jours.

- **Incidences sur le temps partiel**

Article 16 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004

Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption, le bénéficiaire d'un temps partiel sur autorisation ou de droit est suspendu. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent contractuel exerçant ses fonctions à temps plein. A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi, ou à défaut, un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

- **Incidences sur les congés annuels**

Article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 renvoie sur le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985

Les congés pour raison de santé sont considérés comme services accomplis.

Sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale, les congés non pris au titre de l'année en cours ne peuvent se reporter sur l'année suivante. Cette disposition est remise en cause par la jurisprudence européenne (*CJCE du 20 janvier 2009 - C-350/06 et C-520/06 et 10 septembre 2009 C-277/08*). Le ministère de l'intérieur invite et recommande aux autorités territoriales le report des congés annuels que les agents n'ont pas pris au titre de l'année écoulée (*circulaire NOR COTB1117639C du 8 juillet 2011*). Le juge européen a limité, dans un cas d'espèce, à 15 mois la période maximale de report de congés annuels non pris pour cause de maladie (*CJUE du 22 novembre 2011, aff C-214/10 - réponse ministérielle JO Sénat du 5 janvier 2012*).

Les congés non pris ne donnent pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice (*article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*). Cependant, le juge européen reconnaît le versement d'une indemnité compensatrice pour congé non pris à la suite d'un congé maladie en cas de fin de relation de travail (*départ à la retraite : CJUE du 3 mai 2012, aff C-337/10 alinéas 23 et 25 ; mutation : CE n° 374743 du 7 décembre 2015 ; licenciement pour inaptitude, pour faute, pour insuffisance professionnelle*).

Le fonctionnaire a un droit à congé de maladie que lorsque la maladie l'empêche d'exercer ses fonctions. Si la maladie survient alors que l'agent est en congé annuel, il n'exerce pas ses fonctions et le droit à congé de maladie est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Celle-ci peut s'opposer à l'octroi du congé en raison des conséquences du report sur l'intérêt du service (*CE n° 259423/260775 du 24 mars 2004, Syndicat Lutte Pénitentiaire*).

Les congés de maladie relevant de la position d'activité, il est inutile à l'agent de reprendre effectivement ses fonctions avant de bénéficier de ses congés annuels, dès lors qu'ils ont été autorisés préalablement. La date initialement prévue pour le retour de l'agent n'est pas modifiée ; toutefois, si le congé maladie se prolonge au-delà de la date de fin des congés annuels, l'agent ne pourra prétendre à ses congés qu'après autorisation expresse de l'employeur.

Aucune disposition ne fait obstacle à ce que le fonctionnaire bénéficie du congé annuel auquel il a droit à l'issue d'un congé de maladie régulièrement accordé (*CE n° 03771 du 22 juillet 1977, Secrétaire d'Etat aux départements et territoires d'Outre-Mer c/P., TA Basse Terre, 23 avril 1976, M. P.*).

- **Incidences sur les jours ARTT**

La période pendant laquelle l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail.

Les congés de type maternité et paternité ne sont pas concernés par cette règle (Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 pour la procédure de réduction des ARTT).

2. Obligations de l'agent

- **Arrêt de travail**

Les agents ont l'obligation de transmettre un arrêt de travail dans les 48 heures suivant l'arrêt (*article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*). La jurisprudence admet des dépassements horaires.

L'agent contractuel qui se rend à l'étranger sans avertir sa collectivité, ne peut en raison de cette seule circonstance, faire l'objet d'un licenciement (*CE, 10 décembre 1997, commune de St Jean Cap Ferrat, req n° 149033*).

L'agent contractuel qui se rend à l'étranger sans avertir sa collectivité mais qui transmet un certificat médical d'arrêt ne pourra, sur cette seule circonstance, faire l'objet d'une procédure d'abandon de poste. Il encourt la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire pour ne pas avoir donné les moyens d'effectuer un contrôle.

- **Demande de renouvellement des congés maladie**

L'agent ou son représentant doit adresser la demande de renouvellement du congé de grave maladie à l'autorité territoriale. Avant l'expiration de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement, l'agent est tenu de produire à l'autorité territoriale les justifications nécessaires. Lorsque la période de congé, vient à expiration, l'agent ne continue à percevoir le traitement ou le demi-traitement que s'il a présenté la demande de renouvellement de son congé (*articles 26 et 27 du décret du 30 juillet 1987*).

- **Maladie et contrôle médical**

Le bénéficiaire d'un congé de grave maladie doit se soumettre, sous le contrôle du médecin agréé et s'il y a lieu du comité médical, aux prescriptions et aux visites que comporte son état, et notamment, à celles fixées à l'article 39 du décret du 30 juillet 1987 (article 29 du décret du 30 juillet 1987).

Tout agent bénéficiant d'un congé de grave maladie doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical (*TA Bordeaux du 21 mai 1976*). Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de grave maladie (*article 34 du décret du 30 juillet 1987*).

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée (*article 34 du décret du 30 juillet 1987*).

Se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire (*CE n° 96185 du 18 octobre 1977*).

Un fonctionnaire qui se soustrait à une contre-visite peut, après une mise en demeure, être radié des cadres pour abandon de poste (*CE n° 375736 du 11 décembre 2015*) : si pas de justification de son absence à la contre-visite et pas de reprise donc lien rompu du fait de l'intéressé.

- **Maladie et activité rémunérée**

Le bénéficiaire d'un congé de maladie doit cesser tout travail rémunéré (*article 25 de la loi du 13 juillet 1983*).

Il est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'autorité territoriale qui, par des enquêtes directes de la collectivité ou par des enquêtes demandées à d'autres administrations plus aptes à les effectuer, s'assure que le titulaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite. Si l'enquête établit le contraire, la collectivité provoque immédiatement l'interruption du versement de la rémunération. Si l'exercice d'un travail rémunéré non autorisé remonte à une date antérieure de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires (*article 28 du décret du 30 juillet 1987*).

C'est ainsi qu'il lui est interdit de se livrer à une activité rémunérée sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement, et qu'il doit se soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, au contrôle médical que peut diligenter la collectivité pour vérifier le bien-fondé de son congé. La vérification du respect de ces obligations ne présente pas de caractère médical et, par conséquent, la collectivité peut légalement mandater un de ses agents pour procéder à ces contrôles ou faire appel à d'autres organismes plus aptes à les effectuer (*QE n° 14250 JO AN du 25 septembre 1989 p 4279*).

Ces dispositions s'appliquent aux agents en congé de maladie ordinaire (*réponse ministérielle n° 14250 JO AN du 12 juin 1989 page 2636*).

- **Maladie et formation**

Pour pouvoir bénéficier d'une formation, il faut être en position d'activité. En conséquence, un agent en congé de maladie ne peut pas suivre une formation.

- **Maladie et procédure disciplinaire**

Le placement en congé de maladie ne fait nullement obstacle à l'engagement d'une procédure disciplinaire contre l'agent pour des faits commis pendant l'arrêt de travail (*CE, 11 mai 1979, M. D, req n° 02499, CE, 26 juillet 1978, M. C, req n° 05625*) ou antérieurs à l'arrêt.

- **Contrôle médical**

Référence : article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, article 2 du décret n° 88-145 15 février 1988.

Les agents qui relèvent du régime général de sécurité sociale sont susceptibles de faire l'objet d'un double contrôle : celui de l'autorité territoriale et celui du médecin contrôleur de la sécurité sociale en tant qu'assurés du régime général percevant des indemnités journalières.

- **Contrôle exercé par la CPAM**

En tant qu'assuré du régime général percevant des indemnités journalières pour maladie, les agents sont susceptibles de se voir contrôler par le médecin contrôleur et, selon le règlement intérieur des caisses, la caisse peut décider de supprimer tout ou partie des indemnités et ce, même si l'assuré n'a pas cherché à se soustraire au contrôle. Les avis rendus ont un caractère médical qui s'impose aux organismes d'assurance maladie mais pas à l'employeur. L'autorité territoriale est seule compétente pour accorder ou refuser un congé nonobstant l'avis de la caisse qui ne la lie pas.

Lorsque le médecin agréé conclura au caractère médical injustifié de l'arrêt de travail d'un agent suite à un contrôle diligenté par la collectivité, il devra transmettre ses conclusions au médecin conseil de la CPAM, qui appréciera l'opportunité de suspendre ou non les indemnités journalières. L'intéressé sera convoqué pour examen par le médecin conseil. Si l'intéressé ne se présente pas, les indemnités journalières seront suspendues à la date indiquée par le service médical de la CPAM qui adressera une copie de la notification à l'employeur. Si l'intéressé se présente, deux cas sont à envisager : le médecin conseil conclut à la non justification de l'arrêt de travail et communique oralement la date de reprise à l'intéressé et informe le médecin agréé de sa décision. La CPAM notifie à l'assuré la date de reprise imposée et envoie une copie pour information à l'employeur. Si le médecin conseil conclut à la justification de l'arrêt de travail, il en informe immédiatement l'intéressé. La CPAM informe l'assuré du maintien de ses indemnités journalières et envoie une copie pour information à l'employeur.

Aucune voie de recours n'est prévue pour l'autorité territoriale en cas de contestation (*articles L 315-1 et L 315-2 du code de la sécurité sociale*).

- **Contrôle exercé par la collectivité**

Le caractère obligatoire du contrôle médical est mentionné dans l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et l'article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Ce contrôle médical autorise la collectivité à contraindre l'agent, dans le cas où la contre-visite fait apparaître qu'il est apte à reprendre.

Le contrôle médical des agents publics repose sur l'organisation d'une contre-visite effectuée par un médecin agréé pendant le congé de maladie soit sur convocation à son cabinet soit au domicile de l'intéressé.

Ni le médecin traitant, ni le médecin du service de médecine préventive ne sont compétents pour procéder au contrôle médical (*article 2 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985*). Le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 fixe les modes de désignation des médecins agréés. Il précise qu'ils sont choisis sur leur demande ou avec leur accord, parmi les praticiens âgés de moins de 73 ans ayant au moins trois ans d'exercice professionnel, dont, pour les généralistes, un an au moins dans le département pour lequel la liste est établie. Ils sont agréés pour une durée de trois ans renouvelable.

Le médecin agréé est choisi par la collectivité employeur sur une liste établie dans chaque département par le préfet (*liste des médecins agréés d'Ille et Vilaine accessible sur le site de l'ARS*). Les honoraires et frais médicaux résultant de l'examen du malade sont à la charge de la collectivité (*article 41 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

La contre-visite présente un caractère obligatoire pour l'agent. En conséquence, le refus de s'y soumettre peut entraîner la suspension du versement de la rémunération, la justification d'une sanction disciplinaire.

L'absence de disposition législative ou réglementaire l'autorisant, la collectivité ne peut pas tirer les conséquences d'une absence de l'agent à son domicile lorsque celle-ci est constatée en dehors des heures de

sortie autorisées figurant sur l'arrêt de travail du médecin traitant. Il existe sur ce point une différence importante entre les agents publics et les salariés du secteur privé alors même que l'obligation de respecter les heures de sortie autorisées constitue selon le ministère de l'intérieur une obligation également mise à la charge de tout malade (*réponse du ministre de l'intérieur du 12 juin 1989, Journal Officiel du 25 septembre 1989, p. 4279*). Les heures de sortie autorisées sont prévues par des dispositions internes aux Caisses Primaires d'Assurance maladie. Mais cette obligation de respecter les heures de sortie et la sanction de non-respect ne sont pas reprises par *le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*.

L'absence de l'agent à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ne justifie pas l'interruption du versement de sa rémunération (CAA de Lyon, 15 juillet 1999, Commune de Bourg-lès-Valence c/M. R, req n° 96LYO1013).

L'absence de l'agent à son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ne justifie pas une sanction disciplinaire (*CE, 29 avril 1983, Ville de Tinquieux c/M. D, req. N° 30723*).

Dans la mesure où le refus de l'agent de se présenter au contrôle médical peut autoriser la collectivité à suspendre le versement de sa rémunération, il est très important que la collectivité pré-constitue la preuve d'un tel refus (convocation dans les formes habituelles requises pour la notification des actes, c'est-à-dire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres de la convocation). Le refus de se soumettre est établi dès lors que les convocations envoyées n'ont pas pu parvenir à l'agent en raison de sa propre négligence à faire suivre son courrier (*CE, 24 octobre 1990, Mme M, req. N° 78592*). Lorsque le destinataire d'un pli postal mis en instance s'abstient de le retirer, la notification du pli est quand même réputée juridiquement être intervenue à la date de l'avis de mise en instance, que l'abstention du destinataire du pli soit volontaire ou qu'elle résulte d'un changement de domicile dont la collectivité n'a pas été avisée (*CE, 9 novembre 1992, Préfet des Bouches du Rhône, c/ M. D, req n° 132878, CE, 21 juillet 1970, Mme P, req n° 78887*). La suspension du traitement est possible mais pas la radiation des cadres pour abandon de poste (*TA Paris, 2 juillet 1998, req n° 9602279/5, 9602280/5*).

Le refus persistant ou réitéré d'un agent de se soumettre aux contre-visites diligentées par la collectivité peut légalement entraîner l'application d'une sanction disciplinaire, mais ne peut à lui seul être assimilé à un abandon de poste autorisant la collectivité à prononcer une radiation des cadres en dehors de toute garantie disciplinaire (*CE, 18 octobre 1978, M. C, req n° 96185, 98978, CAA Nancy, 13 juin 1996, Mme W, req n° 95NCO1022*).

Se soustraire de façon systématique aux contrôles médicaux constitue une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire (*CE n° 96185 du 18 octobre 1977*).

Les conclusions du médecin agréé, dont le comité peut être saisi, peuvent confirmer l'inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions ou au contraire déclarer l'agent apte à reprendre. Dans l'hypothèse où les conclusions du médecin laissent apparaître l'inaptitude à la reprise, le congé de maladie se poursuit normalement. En revanche, dans l'hypothèse où les conclusions sont favorables à une reprise, la collectivité est en droit de demander à l'agent de reprendre son service sous peine de suspension de sa rémunération.

Si l'agent ne reprend pas, la collectivité peut procéder à une suspension de la rémunération à compter de la date à laquelle la collectivité l'enjoint de reprendre. L'autorité territoriale est fondée à mettre l'agent en demeure de se présenter à son poste dans les plus brefs délais, de préférence en lui fixant une date de retour par lettre recommandée avec accusé réception informant l'agent du risque de radiation pour abandon de poste sans procédure disciplinaire qu'il encourt. A défaut, l'agent s'expose à une nouvelle contre-visite et si nécessaire, à la saisine du comité médical départemental.

L'agent contrôlé doit être mis à même de contester en temps utile les conclusions du médecin agréé. La collectivité doit adresser au médecin indiqué par l'agent l'intégralité du rapport du médecin agréé et pas seulement les conclusions (*CE, 4 janvier 1995, Ministre de l'intérieur c/ M. J, req n° 125546*).

Un agent en congé de maladie parti à l'étranger sans avertir son employeur ne peut être valablement licencié en l'absence d'un contrôle médical (*CE, 10 février 1997, commune de St Jean Cap Ferrat c/ M. I et M. C, req n° 149033*).

Les avis rendus ont un caractère consultatif. Il s'agit d'actes préparatoires à la décision administrative, laquelle est seule susceptible de recours contentieux devant les tribunaux. Il convient d'insister sur le fait que si l'agent peut saisir le comité médical départemental des conclusions du médecin agréé, il ne peut en revanche

valablement se contenter de produire pour la même affection de nouveaux certificats médicaux émanant de son médecin traitant lui prescrivant un repos supplémentaire.

La circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C n° 012808 du 13 mars 2006 fournit des recommandations utiles relatives aux changements de résidence du fonctionnaire pendant le congé de maladie (compétence du comité médical de résidence).

Si l'agent, régulièrement mis en demeure de reprendre son service, persiste à refuser sans motif valable de reprendre ses fonctions, la collectivité peut, sous certaines conditions, procéder à sa radiation pour abandon de poste (mise en demeure de rejoindre son poste dans un délai fixé par la collectivité, mise en demeure écrite notifiée à l'intéressé l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable (*CE, 10 janvier 2000, M. B, req n° 197591 ; CE, 11 décembre 1998, M. C, req n° 147511, 147512*).

Un fonctionnaire qui se soustrait à une contre-visite peut, après une mise en demeure, être radié des cadres pour abandon de poste (*CE n° 375736 du 11 décembre 2015*) : si pas de justification de son absence à la contre-visite et pas de reprise donc lien rompu du fait de l'intéressé.

Ainsi, en application d'une jurisprudence constante, la non reprise des fonctions à l'expiration d'un congé de maladie, alors même que l'agent a obtenu des certificats médicaux attestant qu'il avait besoin d'un repos supplémentaire, peut dans la mesure où il a été reconnu apte par un médecin agréé, être radié des cadres après une mise en demeure écrite et motivée. Cette procédure d'exception est néanmoins soumise a posteriori à un contrôle du juge (régularité des formes de la mise en demeure, raisons de l'impossibilité de reprendre ses fonctions). La radiation des cadres est en principe validée par le juge lorsque l'agent régulièrement mis en demeure ne justifie pas s'être trouvé dans l'impossibilité de reprendre ses fonctions et se borne à adresser à la collectivité de nouveaux certificats médicaux n'apportant aucun élément nouveau relatif à son état de santé (*CE, 30 octobre 1987, Ville de Savigny-sur-Orge c/ M. H, req. n°67230, CE, 21 octobre 1992, Commune de Gonesse c/ M. N'G, req. N° 116505, CE, 5 avril 1991, Ville d'Angers c/M. K, req. N° 112550, CE, 15 novembre 1995, OPHLM Soissons c/ M. L, req n° 151640*).

La collectivité peut demander le remboursement des traitements perçus entre la date de notification à l'intéressé des résultats du premier avis concluant à l'aptitude à l'exercice et la date de notification de la même décision administrative intervenue après un même avis du comité médical supérieur.

La collectivité ne peut prononcer la radiation des cadres d'un agent bénéficiaire d'un congé de maladie qui n'a pas rejoint son service qu'après l'avoir mis en demeure par écrit de reprendre son poste (*CE, 16 janvier 1976, Centre Hospitalier de Toulon c/ M. C, req n° 91526*).

La circonstance que l'intéressé a refusé le courrier qui lui a été adressé est sans influence sur la régularité de la procédure suivie (*CE, 14 avril 1995, Ministre de l'Education Nationale c/M. N, req n° 131866*).

L'injonction doit fixer un délai suffisant pour la reprise du travail (*CE, 27 février 1995, M. L, req n° 113179*) et informer l'agent de la mesure de radiation à laquelle il s'expose en cas de refus (*CE, 25 juin 2003, ODHLM de la Haute Vienne c/M. X, req n° 225347*).

En cas de radiation des cadres, l'agent pourra utiliser la procédure de référé-suspension (*code L 521.1 du code de justice administrative*), la condition d'urgence étant remplie par la privation de ressource (*CE, 30 décembre 2003, CU Lille c/Mme X, req n° 258057*).

La décision de radiation des cadres pour abandon de poste est un acte doté de conséquences graves. Le conseil d'Etat considère en effet qu'il convient de l'assimiler à une rupture volontaire d'emploi privative des allocations pour perte d'emploi. Toutefois, si l'état de chômage se prolongeait contre sa volonté, l'agent pourrait bénéficier, sous certaines conditions, du versement de l'allocation (à compter du 122^e jour suivant la rupture volontaire, nouvel examen du dossier sur demande expresse de l'intéressé qui aura été informé préalablement de ses droits et sur appréciation de la collectivité) s'il remplit les conditions d'ouverture des droits et apporte les éléments faisant état de recherches actives d'emploi.

Il est cependant impossible de radier des cadres pour abandon de poste un agent, qui compte tenu de son état de santé et de sa maladie n'était pas en état de régulariser sa situation administrative et n'était pas en mesure d'évaluer les conséquences de l'acte de radiation (*CAA Paris, 29 juin 2006, ministre de la défense c/ Mme X, req n° 04PA00789*).