

64 ÈME CONGRÈS

DU

SNCH

TOULON

17 et 18 JUN 2010



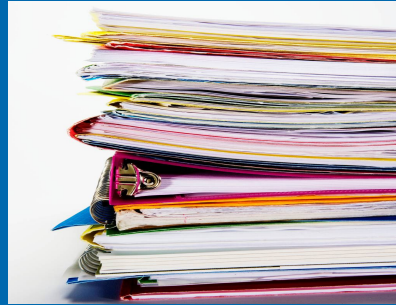
# Intervention en 2 temps :

Bilan d'activité 2009 de la Cellule Juridique

Hospitalière

et

Sujet technique traité : l'abandon de poste



# CELLULE JURIDIQUE HOSPITALIERE

## BILAN D'ACTIVITE : ANNEE 2009

# I – LA CELLULE JURIDIQUE HOSPITALIERE

## A – Création :

- Création en octobre 1992
- Codifiée dans les statuts en 1994 au congrès de Toulouse
- Ouverte à toutes les catégories et composantes du SNCH

## B – Les missions :

- Assurer la défense juridique individuelle des adhérents menacés dans leurs intérêts professionnels, notamment lorsque ceux-ci font l'objet de poursuites devant les tribunaux administratifs et/ ou judiciaires,
- Apporter conseils et avis dans tous domaines professionnels.

## II – ACTIVITE 2009

- 278 demandes d'intervention (257 en 2008) : chaque demande d'intervention nécessite en moyenne 3 à 6 échanges téléphoniques et/ou actions

- Nature des demandes : toujours très diversifiée :
  - problèmes locaux ++
  - dossiers statutaires
  - responsabilité (au regard de la sécurité des personnes et des biens , des vigilances, de la réglementation ...)
  - contentieux
  - harcèlement moral

# III – OBSERVATIONS

## A - Approche générale :

- Disponibilité et rapidité d'intervention sont nécessaires face aux situations ou aux événements,
- Importance du travail en réseau avec les élus nationaux, régionaux et départementaux du SNCH.

## B – Remarque :

Pour une vision globale de l'activité du SNCH en ce domaine, il conviendrait de prendre en compte également l'intense travail effectué au siège par les permanents.

# C – Quelques prestations spécifiques proposées par le SNCH à ses adhérents :

# ***1 – Assurance protection juridique :***

## a) Contrat initial :

Depuis mars 1999, le SNCH a souscrit près de la GMF un contrat collectif d'assurance protection juridique.

## Objet :

Prise en charge de la défense de l'adhérent poursuivi dans le cadre de ses activités professionnelles devant les juridictions pénales, disciplinaires, civiles ou financières.

## Observations :

- Certes, existent désormais les mesures de protection statutaire qui doivent être mises en œuvre tout prioritairement mais parfois, les intérêts d'une personne morale peuvent être différents de ceux de l'assuré, personne physique,
- Et ce, même dans un cadre de présomption d'innocence.

## b) Extension de garanties :

A la demande du Président, il a été décidé d'étendre avec effet du 1<sup>er</sup> juillet 2008 les garanties précitées à :

- défense harcèlement moral au travail, lorsque l'assuré est mis en cause devant une juridiction à ce titre,
- recours pénal pour violences volontaires permettant à l'assuré de déposer plainte contre un tiers auteur à son encontre de violences volontaires infligées dans l'exercice de ses activités professionnelles devant témoin(s) ou lui ayant causé une incapacité totale de travail,

- recours pénal en matière de diffamation, lorsqu'un assuré veut engager un recours contre un tiers auteur à son encontre de diffamation, de dénonciation calomnieuse ou d'injures publiques,
- recours harcèlement moral au travail : prise en charge du recours administratif ou de la plainte de l'assuré victime d'agissement répétés de harcèlement moral au travail.

## ***2– Renseignements juridiques téléphoniques :***

A titre de prévention des litiges professionnels, un service de renseignements juridiques téléphoniques est mis à la disposition des adhérents du SNCH par la GMF.

Sur simple demande, des juristes spécialisés répondent à toutes questions relatives à la défense professionnelle des adhérents.

\* \* \*

Importance de ce service , l'action contentieuse n'étant pas toujours la mesure la plus appropriée à une situation donnée .

## ***3 – Assistance psychologique :***

### Objet :

Volonté d'aider les membres du SNCH à traverser plus sereinement des périodes professionnelles pouvant s'avérer déstabilisantes.

## Modalités :

Depuis janvier 2007, Fidelia Assistance met à la disposition de l'assuré, par un entretien téléphonique, une équipe de psychologues assistants destinés à lui apporter un soutien moral.

En fonction de la situation, l'assuré peut alors être orienté vers un psychologue clinicien pour un entretien téléphonique.

Dans certains cas, des consultations en cabinet peuvent être organisées.

# **Sujet technique traité :**

## **l'abandon de poste**

—

**Une notion empruntée au vocabulaire militaire**

L'abandon de poste est caractérisé dès lors que le fonctionnaire, en refusant de rejoindre son poste sans raison valable, se place dans une situation telle qu'elle rompt le lien entre l'agent et son service.

## I – Sources:

### A / Des fondements de textes elliptiques :

- fonction publique hospitalière : article 88 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986
- article R 6152.33 CSP pour les praticiens hospitaliers à temps plein
- article R 6152.225 CSP pour les praticiens hospitaliers à temps partiel.

B / La jurisprudence supplée ce dispositif réglementaire restreint.

## II – Les conditions cumulatives de l'abandon de poste :

### A – L'élément matériel : l'absence irrégulière de l'agent :

L'absence doit être impérativement justifiée par l'agent.

L'absence de l'agent peut trouver son origine dans un empêchement légitime qu'il lui appartiendra d'expliquer (retard dans la prise de possession des fonctions...) : de même, l'absence non sollicitée pour assister à une messe d'enterrement d'un parent ou d'un collègue ne peut être regardée comme un abandon de poste.

C'est la durée de l'absence qui alertera le chef de service sur les mesures à prendre : cette situation crée une crispation de la relation agent/administration.

*B – L'élément intentionnel : la volonté manifeste de rompre le lien avec le service :*

Le juge veille scrupuleusement à l'examen de cette condition.

C'est à l'initiative de l'agent que le lien qui l'unit à son service doit être rompu : une manifestation de volonté en ce sens est donc nécessaire

*C – La mise en demeure ou la cristallisation d'une situation de fait :*

Point de départ de la procédure d'abandon de poste, la mise en demeure doit obligatoirement émaner de l'autorité de nomination.

Elle prendra la forme d'une lettre recommandée avec AR, formulée de manière suffisamment explicite : c'est le souci de ménager des preuves qui préside à cette démarche.

Un délai de réponse raisonnable (une semaine) doit naturellement être laissé au destinataire, sous réserve que l'agent absent soit en mesure de déférer à la demande (hospitalisation).

Le contenu de la lettre doit être sans équivoque mettant l'agent devant ses responsabilités et l'informant des mesures auxquelles il s'expose s'il persiste dans cette voie soit en se dispensant de fournir une raison valable, soit en s'abstenant de rejoindre son poste.

« Considérant qu'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 qu'il appartient à l'administration de fixer ; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable » : CAA Nantes, 29 juin 2006, Mme Martine X C/ CHS de Caen.

D – L'exclusion de l'agent sans le bénéfice des garanties disciplinaires :

L'administration se borne à prendre acte d'une situation de fait, par voie de radiation motivée (mesure abrogeant une décision créatrice de droit).

L'absence de garanties disciplinaires se traduit concrètement par l'absence de communication du dossier et l'absence de saisine du conseil de discipline.

En matière de pension, l'abandon de poste étant susceptible d'être assimilé à une démission, les droits à pension devraient garantir l'agent retraité.

## E – Evolution jurisprudentielle :

Un arrêt du CE du 10 octobre 2007 (n°271020) est intéressant à mentionner :

La Haute juridiction a estimé, contrairement au juge d'appel, que la production de certificats médicaux postérieurement au délai imparti par la mise en demeure adressée au fonctionnaire n'est pas de nature à remettre en cause la procédure d'abandon de poste.

En revanche, le CE a donné satisfaction au fonctionnaire en précisant que ce dernier avait reçu un second courrier, le lendemain de la notification de la mise en demeure, par lequel le CH « lui indiquant que toute absence injustifiée pouvait entraîner la suspension immédiate de son traitement et l'invitant afin d'éviter l'application de ces mesures (...) à bien vouloir lui fournir la justification de son absence . »

Les magistrats ont estimé que la « quasi –concomitance de ces courriers a pu mettre le fonctionnaire dans l'incertitude quant aux intentions réelles de l'administration à son égard et, par suite, quant aux démarches qu'il avait à suivre. »

Les magistrats ont en outre, pris en compte la situation personnelle de l'agent qui avait été très affecté par le décès de son épouse pour en déduire que « l'abandon de poste n'était pas caractérisé. »

## En résumé :

- Lorsqu'un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation (congrés annuels, autorisation d'absence...), son administration employeur peut le mettre en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié.
- Cette mise en demeure doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception : il convient de s'assurer que l'agent a bien reçu cette lettre.

- Dans ce courrier, l'administration ordonne à l'agent de reprendre son service dans un délai précis.
- Aucun avis de la CAP ou du conseil de discipline n'est nécessaire.
- Le licenciement pour abandon de poste ne constitue pas une sanction disciplinaire.
- Le fonctionnaire licencié pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement, ni allocation chômage.

# RAPPEL DE MES COORDONNEES

Jacques BERNARD

Directeur des Hôpitaux de Chartres

BP 30407 – 28018 Chartres Cedex

Tél : 02 37 30 30 30

Fax : 02 37 30 30 00

E-MAIL : [jbernard@ch-chartres.fr](mailto:jbernard@ch-chartres.fr)

Merci de votre attention

\*\*\*

07/04/10