

Absence d'un agent pour rendez-vous médicaux : la demande d'un responsable hiérarchique de produire un justificatif d'absence ne constitue pas un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public

Si aucune disposition législative ou réglementaire ou principe général du droit n'astreint l'agent qui s'absente du service pour un motif médical durant son temps de travail à demander et à se voir accorder spécifiquement une ASA, l'intéressé doit néanmoins obtenir l'autorisation de s'absenter du service, quelle qu'en soit le motif, au risque d'être considéré comme en absence irrégulière et faire l'objet d'une retenue sur salaire en raison de cette circonstance.

En l'espèce, un agent a informé l'autorité territoriale qu'il serait absent du service deux jours pour passer des examens médicaux. Il a refusé, malgré la demande de son responsable hiérarchique, de présenter un justificatif d'absence pour validation des demandes d'ASA pour ces deux journées d'absence. L'agent indique que le centre de gestion compétent, lui a indiqué qu'une absence du service pour un motif médical ne nécessitait pas de solliciter une ASA auprès de sa hiérarchie pour que son absence soit considérée comme régulière. Une sanction d'avertissement est prononcée à son encontre, c'est la décision attaquée.

La saisine du centre de gestion est sans incidence sur la légalité de la sanction disciplinaire en litige. Par ailleurs, l'agent ne saurait utilement se prévaloir pour justifier son refus de solliciter une ASA auprès sa hiérarchie du motif médical de ses absences dès lors que la décision attaquée n'a pas pour fondement l'irrégularité de ces absences, mais bien son refus de demander l'autorisation à sa hiérarchie de s'absenter lors de ces deux journées.

La circonstance que l'agent aurait systématiquement informé sa hiérarchie au préalable et dans un délai raisonnable de ses rendez-vous médicaux dont, par ailleurs, le calendrier serait fixé par les seuls médecins et non par lui-même, et qu'il aurait adressé les arrêts de travail et les bulletins de situation relatifs à son état de santé à l'administration et ce, dans les délais réglementaires, est sans incidence sur la légalité de la sanction disciplinaire en litige.

Dans ces conditions, l'agent doit être regardée comme s'étant volontairement affranchie de solliciter une ASA, ou toute autre autorisation d'absence, auprès de sa hiérarchie malgré la demande de celle-ci alors que les agents doivent se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique.

L'instruction donnée à l'agent par sa hiérarchie de produire un justificatif d'absence ne constitue pas un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Son refus d'obéir à un ordre de sa hiérarchie constitue de ce fait une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

En choisissant d'infliger à l'agent pour ces faits une sanction d'avertissement, qui est la plus faible de celles prévues par **Article L533-1** du Code Généra de la Fonction Publique et qui n'est pas inscrite au dossier de l'agent, une autorité territoriale ne commet pas d'erreur d'appréciation.



Tribunal administratif de Marseille, 8è ch magistrat statuant seul, 8 février 2024, n° 2110953 | Doctrine

Vu la procédure suivante : Par une requête et un mémoire, enregistrés les 17 décembre 2021 et 14 octobre 2022, Mme B A, représentée par Me Heulin, demande au tribunal : 1°) d'annuler la dé...

<https://www.doctrine.fr/d/TA/Marseille/2024/TA56D5C1>

