L’abandon de poste

Description

En cas d’abandon de poste, le salarié peut être considéré comme démissionnaire dans certaines situations. En effet, depuis avril 2023, l’employeur a la possibilité de mettre en œuvre la procédure de démission présumée en cas d’abandon. Cela peut avoir des conséquences sur les droits du salarié. On vous explique.

Télécharger le guide complet sur le licenciement (gratuit)Modèle de lettre de licenciement

Qu’est-ce que l’abandon de poste par un salarié ?

L’abandon de poste du salarié est caractérisé en cas d’**absence injustifiée et sans autorisation** de l’employeur.

L’article L1237-1-1 du Code du travail prévoit que le salarié qui a abandonné son poste et qui refuse de reprendre le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence est considéré comme avoir démissionné.

La loi pose ainsi une **présomption de démission** lorsque le salarié qui a abandonné son poste refuse de reprendre le travail malgré la mise en demeure de l’employeur.

Par ailleurs, dans certaines situations, l’absence du salarié de son poste de travail sans autorisation de l’employeur ne constitue **pas nécessairement un abandon de poste**. C’est le cas notamment des absences pour :

- Raisons médicales ;
- Exercer le droit de retrait ou de grève ;
- Refus du salarié d’exécuter une instruction qui va à l’encontre d’une réglementation ;
- Refus d’une modification du contrat de travail à l’initiative de l’employeur.

Bon à savoir : Le droit de retrait est applicable au salarié qui témoigne d’un danger grave et imminent sur son lieu de travail. Le salarié doit avertir l’employeur mais peut aussi quitter son poste ou refuser de s’y installer.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Que faire en cas d’abandon de poste ?

L’abandon de poste se distingue de la démission et de la prise d’acte. En cas d’abandon de poste, l’employeur doit suivre une procédure particulière.

Différence entre abandon de poste et démission

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à l’initiative de salarié. Dans le cadre de la démission, la volonté du salarié du salarié de rompre son contrat de travail doit être claire et non équivoque.

Différence entre abandon de poste et prise d’acte du salarié

L’abandon de poste se distingue également de la prise d’acte. En effet, on dit qu’il y a prise d’acte, lorsque le **salarié saisit le juge afin de demander la rupture du contrat de travail** par décision de justice.

Le salarié doit apporter la preuve que l’employeur a commis un manquement grave empêchant la poursuite de la relation de travail. La prise d’acte produit les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié peut bénéficier d’une indemnité de licenciement.

Cependant, si le juge estime que les faits reprochés à l’employeur ne sont pas justifiés, la prise d’acte vaut démission. Le salarié est donc considéré comme avoir démissionné.

Preuve de l’abandon de poste

Lorsque l’employeur constate l’abandon de poste du salarié, il doit le **mettre en demeure de justifier son absence** et de reprendre son poste.

La mise en demeure du salarié peut être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

A noter : Il ne faut pas écarter l’hypothèse de de la maladie du salarié. En effet, ce dernier dispose d’un délai de 48h suite à son absence pour transmettre les justificatifs médicaux.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le licenciement du salarié qui abandonne son poste est-il obligatoire ?

En cas d'abandon de poste du salarié, l'employeur n'a pas l'obligation de licencier le salarié. Il peut toutefois **démarrer une procédure disciplinaire** si le salarié ne reprend pas son poste ou ne justifie pas son absence.

En effet, les absences prolongées injustifiées du salarié peuvent avoir pour conséquence :

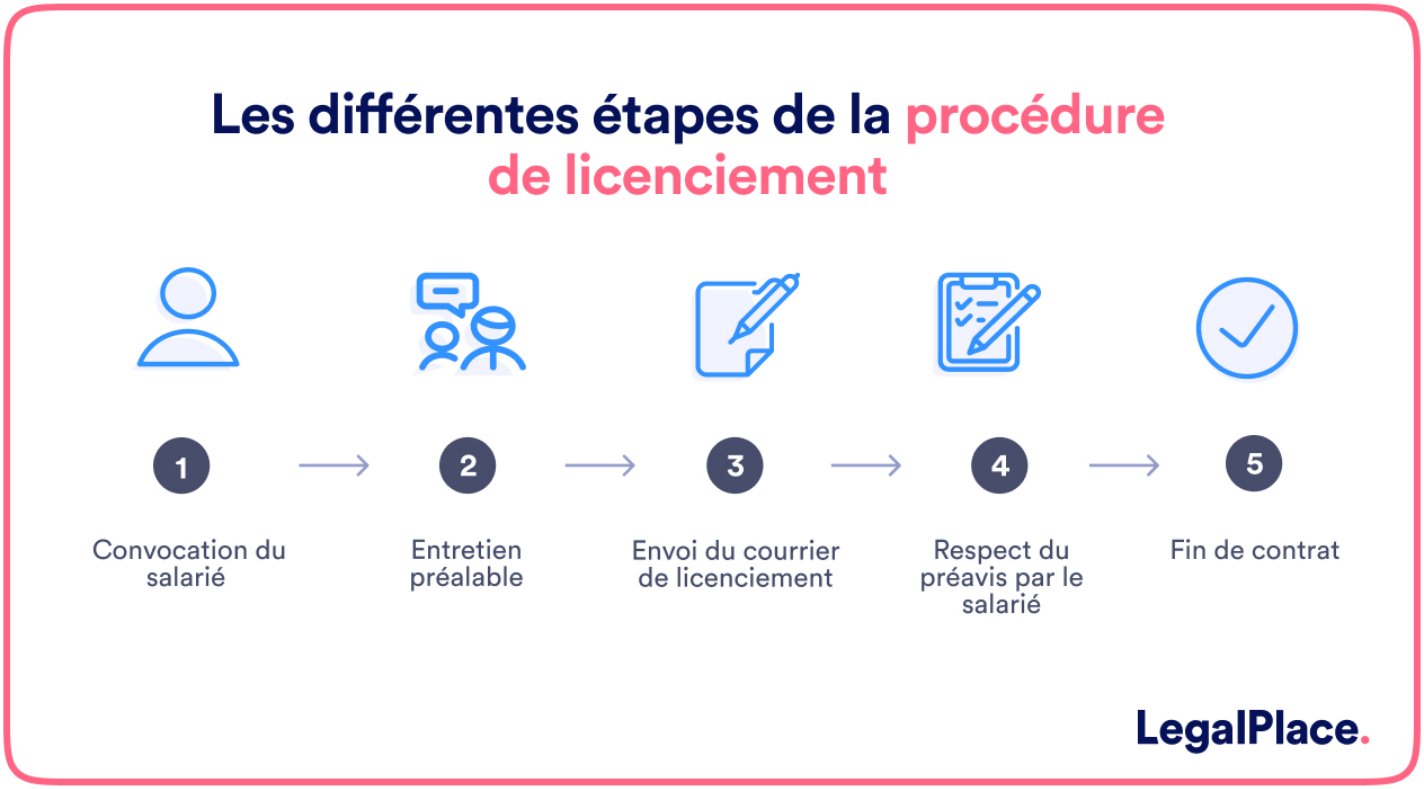
- Une sanction disciplinaire ;
- Un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- Un licenciement pour faute grave sans indemnité de licenciement.

Zoom : Pour vous aider dans votre procédure de licenciement pour faute grave, LegalPlace met à votre disposition un modèle de lettre de licenciement personnalisé. Pour cela, il vous suffit de remplir un questionnaire.

Cependant, si l'employeur souhaite licencier le salarié, il doit respecter les étapes de la procédure de licenciement :

1. Convocation du salarié à un entretien préalable ;
2. Déroulement de l'entretien préalable ;
3. Notification du licenciement pour abandon de poste ;
4. Respect d'un délai de préavis.

© 2023 LEGALPLACE SAS



A noter : L'employeur n'a pas à délivrer d'attestation destinée à France travail (anciennement Pôle emploi) tant que le contrat de travail est en cours.

Quelle est la procédure de présomption de démission ?

Pour mettre en œuvre de la procédure de présomption de démission, l'employeur doit respecter les étapes suivantes :

1. Mettre en demeure le salarié ;
2. Fixer le point de départ du délai accordé au salarié ;
3. Respecter un délai de préavis ;
4. Rompre le contrat de travail.

Mettre en demeure le salarié

Lorsque l'employeur constate les absences du salarié, il doit mettre en demeure le salarié de justifier ses absences et de reprendre son poste de travail.

L'employeur doit **mettre en demeure le salarié par écrit** en lui envoyant une lettre

© 2023 LEGALPLACE SAS

recommandée avec accusé de réception ou en lui remettant la lettre en main propre contre décharge.

Dans la lettre de mise en demeure, l'employeur doit **indiquer le délai imparti** et les conséquences en cas de refus du salarié de reprendre son poste avant l'expiration du délai.

Fixer le point de départ du délai

L'employeur doit préciser dans la lettre de mise en demeure le délai minimal accordé au salarié avant qu'il ne soit présumé démissionnaire.

En effet, selon l'article R1237-13 du Code du travail, l'employeur doit prévoir un **délai minimum de 15 jours**.

En principe, ce délai commence à courir à la date de présentation de la lettre de mise en demeure au salarié.

Bon à savoir : En cas de refus par le salarié de la lettre recommandée, cela n'a pas d'impact sur le point de départ du délai.

Respecter un préavis

Le salarié qui refuse de reprendre son poste malgré la mise en demeure de l'employeur. Comme toute démission, le salarié doit donc respecter un délai de préavis.

Ce délai commence à courir **à compter du dernier jour fixé** dans la lettre de mise en demeure.

L'employeur peut décider de **dispenser le salarié d'exécuter le préavis**. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Rompre le contrat de travail

A l'issue du délai de préavis, le contrat de travail du salarié est automatiquement rompu. En cas de dispense, le contrat prend fin automatiquement à l'issue du **délai de 15 jours** accordé par l'employeur.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Par ailleurs, l'employeur est tenu de transmettre au salarié les **documents de fin de contrat** :

- Le certificat de travail ;
- L'attestation employeur ;
- Le reçu pour solde de tout compte.

Quelles sont les conséquences sur le droit au chômage du salarié ?

Depuis le **19 avril 2023**, l'employeur a la possibilité de mettre en œuvre la procédure de démission présumée en d'abandon de poste.

Le salarié qui abandonne son poste et qui est considéré par l'employeur comme démissionnaire ne peut **pas bénéficier de l'allocation chômage**.

En effet, hors démission légitime, les salariés démissionnaires ne bénéficient pas de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE).

FAQ

Le salarié qui abandonne son poste peut-il être condamné à des dommages et intérêts ?

Le salarié qui s'absente de manière prolongée et non justifiée peut se voir condamner à verser à l'employeur des dommages et intérêts. L'employeur doit alors saisir le Conseil de Prud'hommes et démontrer que le salarié a agi dans l'intention de nuire à l'entreprise.

Quels sont les documents qui doivent être remis au salarié en cas de licenciement ?

L'employeur doit remettre au salarié licencié les documents suivants : certificat de travail ; attestation France travail; solde de tout compte.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le salarié peut-il quitter son poste de travail en cas de situation de danger ?

Le salarié qui se trouve dans une situation de travail dangereuse pour sa vie ou sa santé peut quitter son poste de travail ou refuser de travailler sans autorisation de l’employeur. Il s’agit du droit de retrait du salarié.

© 2023 LEGALPLACE SAS