

Le licenciement pour abandon de poste

## Description

Le licenciement pour [abandon de poste du salarié](#) intervient lorsque ce dernier s'absente pendant ses heures de travail, de façon prolongée et sans autorisation de son employeur. Cette absence constitue une faute autorisant ce dernier à procéder au licenciement disciplinaire du salarié.

Toutefois, l'employeur devra faire preuve de réserve car il devra distinguer l'abandon de poste des situations qui s'en rapprochent.

[Télécharger le guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

## Quelle est la procédure de licenciement pour abandon de poste ?

La [procédure de licenciement](#) pour abandon de poste comprend **3 grandes étapes** que l'employeur doit respecter :

1. réaliser les démarches préalables au licenciement afin de prouver l'abandon de poste ;
2. mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste ;
3. convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement, puis lui adresser la lettre de licenciement, le cas échéant.

## La procédure de licenciement pour abandon de poste

- 1 Réalisation des démarches préalables au licenciement
- 2 Mise en demeure du salarié de justifier son absence et de reprendre son poste
- 3 Convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement puis envoi de la lettre de licenciement

**LegalPlace.**

### Démarches préalables au licenciement

Avant de mettre en demeure le salarié, l'employeur doit **s'assurer qu'il s'agit bien d'un abandon de poste**. Pour cela, il peut contacter le salarié par tout moyen (mail, téléphone) ou se renseigner auprès de ses collègues.

Le salarié quant à lui dispose d'un délai de 2 jours pour se manifester et justifier son absence. En l'absence de nouvelles à l'issue de ce délai, l'employeur a le droit d'engager la procédure de licenciement du salarié.

Pour pouvoir déclencher la procédure de licenciement pour faute grave en cas d'abandon de poste, l'employeur devra justifier :

- la non reprise du travail par le salarié malgré la mise en demeure et l'entretien préalable au licenciement ;
- la non-justification des absences ;
- le respect du délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager la procédure de licenciement ;
- la preuve d'une désorganisation de l'entreprise et du préjudice causé par le salarié.

**A noter :** Le licenciement à l'amiable ou [rupture conventionnelle](#) est une solution qui s'offre à l'employeur et au salarié leur permettant de s'accorder sur les modalités de rupture du contrat de travail.

## Mise en demeure du salarié

L'employeur a l'obligation de mettre en demeure le salarié qui a abandonné son poste sans autorisation avant de procéder au licenciement.

Pour ce faire, ce dernier doit **procéder à l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception** dans laquelle le salarié est invité à justifier son absence et à reprendre sans délai son travail. Dans la pratique, le courrier de mise en demeure se transmet dans les **5 jours suivant l'absence** injustifiée.

En outre, la lettre de mise en demeure doit détailler les raisons pour lesquelles l'absence du salarié cause un préjudice à l'entreprise et entraîne une désorganisation des activités.

En l'absence de réponse ou en cas de réponse non satisfaisante du salarié, l'employeur pourra engager la procédure de licenciement pour faute grave.

**Bon à savoir :** Le refus du salarié de signer ou récupérer la lettre recommandée n'a pas d'incidence sur la procédure de licenciement. En effet, l'employeur a le droit de poursuivre la procédure.

## Convocation, entretien préalable et licenciement

La procédure de licenciement pour abandon de poste correspond à celle du [licenciement pour motif personnel](#). Ainsi, l'employeur devra tout d'abord **convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement** par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit énoncer la possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien.

Au cours de cet entretien, l'employeur expose les motifs pour lesquels le salarié est convoqué. C'est également l'occasion pour le salarié de justifier son comportement.

À l'issue de cet entretien, l'employeur peut décider de se rétracter ou bien de poursuivre la procédure de licenciement. Dans ce cas, l'employeur dispose d'un délai d'un mois maximum pour **notifier le licenciement au salarié**.

Par ailleurs, l'absence du salarié à l'entretien préalable au licenciement n'a aucune

incidence sur la poursuite de la procédure. La lettre de licenciement précise l'absence du salarié à l'entretien préalable.

La [lettre de licenciement](#) doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours après l'entretien préalable.

**A noter :** Un délai de 5 jours ouvrables doit séparer la réception de la convocation par le salarié et l'entretien préalable.

## Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?

L'abandon de poste désigne la situation dans laquelle le salarié quitte précipitamment son poste de travail sans autorisation de son employeur et sans justificatif.

Cette situation ne doit pas se mêler avec 2 situations qui s'en rapprochent : la démission et la prise d'acte, sous peine d'être illégitime. Face à un tel risque, l'abandon de poste doit être caractérisé avant toute procédure de licenciement.

### Caractérisation de l'abandon de poste

L'abandon de poste est caractérisé lorsque le salarié quitte son poste de travail ou **s'absente de manière injustifiée et prolongée sans autorisation** de son employeur. Toutefois, dans certains cas, l'absence du salarié sans autorisation de l'employeur est légitime et ne correspond pas à un abandon de poste.

C'est le cas notamment lorsque le salarié s'absente précipitamment pour :

- des raisons de santé nécessitant la consultation d'un médecin ;
- le décès d'un proche ;
- l'exercice de son droit de retrait.

**A noter :** En cas d'[arrêt maladie](#), le salarié dispose d'un délai de 48 heures pour avertir son employeur. L'employeur doit donc patienter au minimum 2 jours pour vérifier que le salarié n'est pas en arrêt maladie et que l'abandon de poste peut être justifié.

### Différence entre abandon de poste, démission et prise d'acte

Contrairement à l'abandon de poste, la démission **désigne la manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié** de mettre fin au contrat de travail. Dans le cas de l'abandon de poste, l'employeur ne peut en aucun cas déclarer la démission

---

du salarié si celui-ci ne se présente plus à son poste de travail.

La prise d'acte se distingue également de l'abandon de poste. Elle correspond au fait, pour le salarié, de **reprocher à l'employeur des manquements graves à ses obligations**. Elle suppose une action du salarié face au conseil de prud'hommes.

Si elle est légitime, l'employeur devra verser au salarié ses indemnités de fin de contrat et des dommages-intérêts pour [licenciement abusif](#).

**Bon à savoir** : Contrairement à l'abandon de poste, dans le cadre d'une démission ou d'une prise d'acte illégitime, le salarié n'a pas le droit de bénéficier de l'allocation chômage.

## Quels sont les délais à respecter dans le cadre du licenciement pour abandon de poste ?

Lorsque l'employeur déclenche la procédure de licenciement pour abandon de poste, ce dernier **dispose d'un délai de 2 mois** à compter de la mise en demeure. Au-delà de ce délai, le licenciement du salarié pour faute grave n'est plus fondé. De même, si l'employeur remplace le salarié avec une rapidité excessive, alors le motif de désorganisation de l'entreprise sera difficile à prouver.

Si l'employeur ne respecte pas les délais impartis pour la procédure de licenciement, celle-ci serait entachée d'un vice de forme. Le vice de procédure en matière de licenciement ouvre droit pour le salarié à une **indemnisation d'au maximum 1 mois de salaire**.

Par ailleurs, bien que cela soit rare en pratique, il est possible pour le salarié de **réintégrer l'entreprise** pendant la procédure de licenciement, à la suite de la mise en demeure ou de l'entretien préalable au licenciement.

Toutefois, sa réintégration dans l'entreprise n'empêche pas l'employeur de poursuivre la procédure de licenciement. Dans ce cas, le licenciement pour faute grave sera requalifié en licenciement pour faute simple et le salarié pourra bénéficier des indemnités de licenciement.

**Bon à savoir :** Lorsque l'employeur prononce le licenciement pour abandon de poste, il doit transmettre au salarié, dans les plus brefs délais, les documents de fin de contrat tels que le certificat de travail, le reçu pour [solde de tout compte](#) ainsi que l'attestation France travail (anciennement Pôle emploi).

## Quelles sont les conséquences d'un abandon de poste pour le salarié ?

La caractérisation d'un abandon de poste a des conséquences importantes sur la pérennité du contrat de travail du salarié mais également sur ses droits.

### Suspension du contrat de travail

Le salarié qui s'absente de manière prolongée et sans autorisation commet une faute grave.

Celle-ci a pour conséquence la suspension de son contrat de travail et donc de sa rémunération.

Par ailleurs, si le contrat de travail contient une [clause d'exclusivité](#), le salarié ne pourra pas exercer une autre activité (salariée ou indépendante) tant que l'employeur n'aura pas prononcé le licenciement.

### Sanctions disciplinaires

Hormis la suspension du contrat de travail du salarié, l'employeur a également la possibilité de **prendre des sanctions disciplinaires** telles que :

- [l'avertissement du salarié](#) ;
- la mise à pied disciplinaire ;
- le licenciement.

**Zoom :** Si vous souhaitez licencier un salarié, à l'issue de l'entretien préalable de licenciement, LegalPlace met à votre disposition des [modèles de lettre de licenciement](#) . Il vous suffit de remplir un questionnaire et la lettre sera conforme et adaptée à votre situation.

### Licenciement pour faute

L'employeur peut décider de licencier le salarié en CDI ou en CDD pour abandon de

---

poste. Il **peut s'agir d'un licenciement pour faute simple ou faute grave**. Le licenciement pour faute simple diffère du [licenciement pour faute grave](#) dans ses conséquences pour le salarié.

Dans le cadre d'un licenciement pour faute simple, le salarié peut effectuer son préavis et peut bénéficier des indemnités :

- de licenciement ;
- de préavis si ce dernier ne les a pas effectué ;
- compensatrice de congés payés si le salarié ne les a pas pris.

En revanche, dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, le salarié est privé de période de préavis ainsi que des indemnités de licenciement. Il peut, toutefois, bénéficier de l'indemnité compensatrice de congés payés si ce dernier ne les a pas pris.

Pour justifier le licenciement pour faute grave, l'employeur doit apporter la preuve que :

- l'absence du salarié entraîne une désorganisation de l'entreprise ;
- le salarié avait été mis en garde contre un départ précipité.

## Qu'en est-il du droit au chômage pour le salarié ?

Le salarié licencié pour faute simple ou faute grave peut bénéficier de certains droits. Ce dernier a droit à des indemnités de licenciement, de préavis et de congés payés selon le motif du licenciement.

Depuis une réforme entrée en vigueur le 23 décembre 2022, un salarié qui fait un abandon de poste ne peut plus prétendre aux indemnités chômage. Son absence peut aujourd'hui être qualifiée d'une [démission présumée pour abandon de poste](#).

En effet, la loi prévoit que le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail, dans un **délai de 15 jours minimum** à compter de la mise en demeure, est considéré comme démissionnaire. Ainsi, en tant que démissionnaire, le salarié n'aura pas droit aux allocations de retour à l'emploi (ARE) puisqu'il se prive volontairement d'emploi.

**Bon à savoir** : Le salarié peut toujours se prévaloir auprès de son employeur d'un motif légitime pour contester la présomption de démission .

Le salarié peut également **contester la présomption de démission dans un délai d'1 mois**

auprès du Conseil de prud'hommes. Cependant, cette réforme n'exclut pas la possibilité pour un employeur de licencier un salarié en abandon de poste pour faute grave. De ce fait, ce dernier aura [droit au chômage en cas de licenciement pour faute grave](#).

## FAQ

### **Qu'est-ce que la mise à pied disciplinaire ?**

La mise à pied disciplinaire est une mesure disciplinaire permettant à l'employeur de suspendre le contrat de travail du salarié, le privant ainsi de sa rémunération pendant toute la période de mise à pied. L'employeur peut y avoir recours dans les cas suivants : manquement aux règles disciplinaires stipulées dans le règlement intérieur de l'entreprise ; manquement aux obligations établies dans le contrat de travail ; refus d'exécuter des tâches ; injures et violence ; négligence ou erreur commises par le salarié dans l'exécution de son contrat de travail.

### **Quelle est la différence entre une faute simple, grave et lourde ?**

Une faute simple est une faute suffisamment sérieuse pour justifier le départ du salarié. La faute grave rend impossible le maintien du salarié dans les lieux, y compris pendant la période de préavis. Enfin, la faute lourde se caractérise par une intention de nuire de la part du salarié et rend son maintien dans les lieux également impossible, y compris pendant le préavis.

### **Que dois préciser l'employeur dans la mise en demeure ?**

L'employeur doit obligatoirement indiquer dans la mise en demeure le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste. Ce délai ne doit pas être inférieur à 15 jours calendaires.