



L'abandon de poste en 7 questions

publié le **28/04/2016**, vu **2390 fois**, Auteur : [Maître Aurélie ARNAUD](#)

Un abandon de poste est la situation résultant de l'absence non autorisée ou non justifiée par des motifs légitimes d'un salarié à son poste de travail. Il constitue un manquement aux obligations du salarié que l'employeur peut sanctionner en vertu de son pouvoir disciplinaire.

Un abandon de poste est la situation résultant de l'absence non autorisée ou non justifiée par des motifs légitimes d'un salarié à son poste de travail.

Il constitue un manquement aux obligations du salarié que l'employeur peut sanctionner en vertu de son pouvoir disciplinaire.

1- Quelles sont les obligations du salarié en cas d'absence?

Toute absence doit être justifiée. Le règlement intérieur, ou la Convention collective, prévoit très souvent le délai (généralement 48h) dans lequel le justificatif d'absence doit parvenir à l'employeur. Le salarié est tenu de le respecter, sous peine d'être considéré en absence injustifiée.

2- Un abandon de poste constitue-t-il une démission?

Contrairement à une idée reçue, l'abandon de poste n'est pas considéré par la jurisprudence comme une démission. Dans cette situation, il appartient donc à l'employeur de mettre en demeure le salarié de reprendre son travail ou tout du moins de lui demander de justifier son absence avant d'envisager d'éventuelles sanctions à son encontre pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

L'absence du salarié ne constitue pas, à elle seule, la manifestation non équivoque de rompre le contrat de travail caractérisant la démission (Cass. soc. 3 décembre 1997 n° 95-45.478 ; Cass. soc. 24 mars 1998 n° 96-40.805).

En résumé, l'employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat et en imputer la responsabilité au salarié.

3- L'abandon de poste peut-il parfois être "légitime"?

L'absence sans autorisation liée à un cas fortuit (incident familial, accident, souci de santé soudain...) ne constitue pas une faute si l'absence ou le retard reste en rapport avec l'évènement et lorsque l'employeur en a été informé dès que possible.

Le fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas une faute (Cass. soc, 3 juillet 2011, n°99-41738; Cass. soc, 2 décembre 2009, n°08-40156).

4- Le droit de retrait constitue-t-il un abandon de poste?

Le salarié a le droit de se retirer de son poste de travail s'il estime que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L 4131-3 du Code du travail). La loi n'impose aucun formalisme dès lors que le droit de retrait est justifié. Il ne doit alors entraîner aucune sanction ni retenue sur salaire.

5- Le retard dans la justification de la prolongation d'un arrêt de travail peut-il constituer un abandon de poste?

Tout salarié doit justifier de son absence et notamment de la prolongation de son arrêt de travail dans le délai prévu par le règlement intérieur ou la Convention collective applicable dans la Société.

Néanmoins, la Cour de Cassation estime que l'employeur ne peut ignorer l'état de santé du salarié et que dès lors celui-ci ne peut être licencié au seul motif qu'il n'a pas adressé un certificat de prolongation d'arrêt de travail dans les délais (Cass. soc 11 janvier 2006, n°04-41231; Cass. soc, 23 septembre 2009, n°08-42738).

Est nul le licenciement d'un salarié ne justifiant pas avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais de la prolongation de son arrêt de travail consécutif à un accident du travail, dès lors que la raison de l'absence de l'intéressé ne pouvait être ignorée de l'employeur (Cass. soc. 11 juillet 2012 n° 11-17.240).

6- L'employeur peut-il ne rien faire et attendre le retour du salarié?

L'employeur peut tout à fait choisir d'adopter une attitude passive et attendre le retour du salarié sans rien faire. Il peut d'autant plus opter pour cette stratégie lorsqu'il est confronté à un salarié qui souhaite dans les faits ne pas démissionner mais être licencié pour bénéficier du chômage.

Dans une telle situation, l'employeur cesse de régler au salarié sa rémunération, ce dernier n'accomplissant pas sa prestation de travail.

Néanmoins, l'absence de réaction peut être assimilée à de la tolérance et rendre délicat un licenciement ultérieur, au cas où la situation perdurerait et où l'employeur se déciderait finalement à agir.

La passivité n'est donc pas la meilleure attitude à adopter. Il est conseillé dans ce cas de mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de lui demander, à défaut, de reprendre son travail. En l'absence de réponse, l'employeur pourra alors licencier le salarié.

7- L'abandon de poste peut-il être considéré comme une rupture aux torts de l'employeur?

L'absence du salarié peut avoir pour fondement des griefs reprochés à l'employeur. Mais cela suppose de les formaliser par un courrier de prise d'acte de la rupture du contrat de travail suivi d'un recours devant le Conseil de Prud'hommes.

La rupture sera alors qualifiée de licenciement aux torts de l'employeur avec toutes les indemnités et dommages et intérêts de droit si les manquements de l'employeur sont caractérisés.

A défaut, la rupture vaut démission.

Tant que le salarié n'a pas obtenu gain de cause devant le Conseil de Prud'hommes, il n'a pas droit au chômage.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constituant un mode de rupture technique, il est préférable de se faire assister pour le mettre en oeuvre.