Image not found or type unknown

Abandon de poste : Je veux rompre mon contrat !

Conseils pratiques publié le **06/01/2022**, vu **4048 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

L'abandon de poste est-il réellement une bonne idée pour rompre son contrat de travail rapidement ? Attention aux pièges. Une négociation est souvent préférable pour le salarié.

De nombreux salariés sont animés par la volonté de mettre un terme à leur contrat de travail. Certains envisagent de faire un abandon de poste. Est-ce vraiment une bonne idée ? Quels sont les risques et les conséquences ?

1/ En quoi consiste un abandon de poste et comment l'employeur va-t-il réagir ?

Le salarié ne se présente pas sur son lieu de travail et il ne fournit pas non plus d'explication à l'employeur. Il bascule donc en absence injustifiée, ou abandon de poste.

L'employeur lui adresse en théorie une première demande informelle de justification d'absence (mail, téléphone…). Puis cette demande est doublée d'une mise en demeure plus officielle d'avoir à se justifier dans les plus brefs délais, ou de reprendre son poste. Et à défaut de réponse du salarié, l'employeur peut introduire une procédure de licenciement disciplinaire, qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave (Articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail ; Cass. Soc. 3 décembre 2014).

Dans ce cas-là il adresse une convocation à entretien préalable au salarié. Et au terme de la procédure, il peut décider de notifier un tel licenciement.

Attention, la période entre le premier jour de l'abandon de poste et la notification du licenciement ne donnera pas lieu à rémunération.

En cas de licenciement pour faute grave, le salarié ne bénéficie ni d'indemnité de préavis, ni d'indemnité de licenciement. En revanche il bénéficie des allocations POLE EMPLOI et peut aller s'inscrire au chômage dès réception de ses documents de fin de contrat.

2/ Quels sont les risques et les conséquences d'un abandon de poste pour le salarié ?

L'employeur n'a pas l'obligation de licencier le salarié dans un certain délai.

Concrètement le salarié qui a fait l'abandon de poste pourrait se retrouver bloqué dans une situation d'absence de rémunération tout en étant salarié. Il n'aurait donc ni salaire, ni droit de s'inscrire au chômage.

Il n'aurait pas non plus le droit d'aller travailler auprès d'un autre employeur puisqu'il ne serait pas libre de tout engagement. Et naturellement le salarié serait malvenu de demander à l'employeur d'accélérer la procédure de licenciement. Rappelons que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (Article L.1222-1 du Code du travail).

En pratique il n'y a aucune garantie qu'un abandon de poste permette au salarié de rompre son contrat rapidement.

Sans oublier le dénigrement auquel pourrait légitimement s'adonner l'employeur auprès d'un potentiel recruteur du salarié qui l'appellerait pour avoir des références.

Alors, quelle solution alternative ?

3/ Tenter de discuter avec l'employeur pour envisager une rupture conventionnelle

Une solution beaucoup moins radicale et qui pourrait satisfaire l'ensemble des parties serait de procéder à une rupture conventionnelle du contrat de travail (Article L.1237-11 du Code du travail).

En fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié, cette solution n'est pas forcément très coûteuse. Elle permet également une importante flexibilité sur la date de fin du contrat. Ainsi l'employeur a le temps de se retourner et le salarié peut faire une passation de poste à son successeur.

Pour plus d'informations sur la rupture conventionnelle, consultez l'article dédié en cliquant ici.

Notre cabinet intervient fréquemment aux côtés des salariés et des employeurs pour les aider à trouver une issue amiable et convenable pour chacun. Nous vous assistons dans la négociation de la rupture du contrat, puisqu'il est souvent plus facile de parvenir à un accord serein avec l'aide d'une tierce personne.

*

Cet article est non exhaustif. Si vous envisagez de mettre un terme à votre contrat de travail ou si vous faites face à un abandon de poste, contactez le cabinet Fouque-Augier pour un rendez-vous de consultation sur votre situation personnelle.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés