



# Absence injustifiée, réaction de l'employeur et lettre de mise en demeure : Vigilance

publié le 17/07/2015, vu 43092 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

**La lettre de mise en demeure peut parfois s'analyser en un avertissement. La récente décision de la Cour de cassation est l'occasion de revenir sur les conséquences d'une absence injustifiée.**

Lorsqu'un salarié est absent et n'en fait pas connaître la raison à son employeur, il commet un manquement, passible d'une sanction disciplinaire.

Avant de mettre en œuvre la procédure afférente, l'employeur cherche à connaître les raisons de l'absence de son salarié. Il le fait généralement **par courrier recommandé**, pour en conserver une preuve.

A cette occasion, il rappelle les règles applicables à l'entreprise, et notamment le caractère fautif d'une absence injustifiée.

Il pourra mentionner, dans son courrier, les termes du règlement intérieur par exemple, qui fixent généralement le **délai imparti** pour faire parvenir à la société le justificatif d'absence (ce délai peut aussi apparaître dans le contrat de travail).

***NB. Sur ce délai :** Lorsqu'un salarié ne se présente pas à son poste à l'issue d'un arrêt maladie, l'employeur doit être particulièrement prudent avant de qualifier l'absence injustifiée et de prendre les mesures afférentes, même si le salarié n'a pas fourni le justificatif dans le délai imparti.*

*En effet l'employeur **n'est pas sans ignorer l'état de santé** du salarié, qui fait peut-être l'objet d'un arrêt maladie de prolongation.*

*Auquel cas une tolérance dans le délai s'impose : le salarié disposerait d'un délai raisonnable pour le faire parvenir à la société, laquelle ne peut pas le licencier pour faute grave du seul fait du retard dans l'information de l'employeur.*

Lorsque le salarié persiste dans son silence, l'employeur a le choix de le sanctionner sur l'heure, ou bien au contraire, d'attendre qu'il se manifeste sans prendre d'autre mesure (Attention à ne pas basculer dans la tolérance de l'absence).

Légalement, les deux options sont valables, sous certaines réserves propres à chaque situation. Il s'agit d'un choix stratégique de l'employeur, dont les tenants et les aboutissants ne seront pas développés dans le présent article.

Pour plus de renseignement sur ces choix et une étude de leur opportunité au regard de votre situation, contactez moi par mail.

**En aucun cas l'employeur ne peut assimiler l'abandon de poste à une démission.**

Si l'employeur choisit de réagir, et avant de sanctionner le salarié, il peut lui adresser une lettre de **mise en demeure** d'avoir à justifier son absence dans un délai court, ou de reprendre son poste.

A défaut de réponse, l'employeur peut prendre une sanction (selon la procédure classique).

*A ce stade, il sera important de vérifier que la société ne dispose pas de règles propres en matière de sanction d'absence injustifiée (respect d'un degré de sanction, ou d'une procédure particulière par exemple).*

L'étape de mise en demeure n'est pas un préalable obligatoire à la sanction. Elle permet simplement d'asseoir la bonne foi de l'employeur, qui ne s'est pas précipité dans la procédure disciplinaire.

**Mais attention à ce que cette démarche facultative ne se transforme pas, elle-même, en une sanction !**

La Cour de cassation a rendu récemment un arrêt surprenant et qui pourrait inciter employeurs et salariés à relire avec grande attention la lettre de mise en demeure envoyée, ou reçue.

Il a été jugé que la lettre de « mise en demeure de justification d'absence » dans laquelle l'employeur, en sus de demander des explications au salarié, lui reproche un manquement aux règles disciplinaires et le prévient qu'une telle attitude portant préjudice à son travail et à l'organisation du service, ne pourrait plus être tolérée, constitue un avertissement en soi (**Cass. soc. 18 mars 2015, n°13-28481**).

Concrètement, puisqu'une sanction avait été notifiée par cette lettre, la sanction ensuite prise du fait de l'inertie du salarié **devenait sans objet, et devait être annulée.**

Les conséquences sont d'autant plus importantes si ladite seconde sanction consistait en un licenciement et non en un simple avertissement... !

*Pour rappel, l'annulation d'une sanction simple peut donner lieu à l'allocation de dommages et intérêts. L'annulation d'un licenciement quant à elle, peut donner lieu à diverses indemnités et ouvre un droit à réintégration.*

Cet arrêt vient préciser les limites de la lettre de mise en demeure, et l'impérative vigilance de l'employeur quant aux termes employés.

Il n'est pas surprenant qu'une telle lettre, en sus de solliciter une réaction du salarié, soit l'occasion pour l'employeur d'exprimer les difficultés organisationnelles que son absence engendre, et le caractère inadmissible du comportement.

Pourtant les employeurs devront désormais impérativement mesurer leurs propos et réserver à la lettre de mise en demeure son but premier, **sous peine de se priver d'une possibilité d'action disciplinaire** par la suite, sur le fondement de cette absence.

Notez toutefois qu'un comportement fautif qui se répète et/ou se poursuit dans le temps peut donner lieu à plusieurs sanctions. On peut donc imaginer que même si la mise en demeure a été requalifiée en avertissement, une autre sanction pourra être prise à l'encontre du salarié qui persiste à ne pas reprendre son poste.

\*

*Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, et pour un conseil adapté à votre situation personnelle ou à celle de votre société, vous pouvez prendre attache avec votre avocat habituel ou me contacter par mail.*

---

**Maître Nathalie FOUQUE**  
**70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE**  
**Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64**  
**nathaliefouque.avocat@outlook.fr**