



Le salarié absent de son poste est il démissionnaire ?

publié le 27/10/2016, vu 2985 fois, Auteur : [Mayadoux Avocat](#)

L'abandon de poste du salarié ne doit pas être confondu avec une démission !

Trop souvent, salariés comme employeurs, ont **tendance à considérer qu'un salarié qui ne se présente plus à son poste depuis quelques jours est démissionnaire.**

De même, beaucoup pensent que le simple fait pour un salarié de donner par écrit sa démission en motivant sa démarche, ou alors qu'il fait l'objet de pression pour le voir quitter l'entreprise, vaut démission et toutes les conséquences juridiques qui s'en suivent.

Attention, il n'en est rien.

Les tribunaux exigent certaines conditions à remplir pour qu'une démission soit valable.

•

Les conditions d'une démission valable

En premier lieu, juridiquement, une démission ne peut jamais être implicite.

Pour être valable, une démission doit être explicite, expresse.

En second lieu, pour avoir plein effet, la démission doit être claire et non équivoque.

Ainsi par exemple, si un salarié démissionne en motivant sa décision par des manquements de son employeur, sa démission n'est pas valable car équivoque.

De même un salarié qui donnerait sa démission sous la pression d'un supérieur, ou encore sous la menace d'une situation pire (mise au placard, violences etc), ou d'un licenciement pour faute privative d'indemnités, ou encore sous le coup d'un chantage, n'est pas une démission valable pour les tribunaux.

•

Le salarié qui ne se présente plus à son poste n'est pas nécessairement démissionnaire

Un salarié qui ne se présente plus au travail peut avoir ce comportement pour différentes raisons.

Par exemple, il peut être malade. Dans ce cas il doit au plus vite informer sa hiérarchie de son état de santé, puis transmettre sous 48 heures (sauf force majeure, hospitalisation d'urgence par exemple) l'arrêt de travail ou le bulletin d'hospitalisation à son employeur (par courrier avec AR, en en gardant une copie).

Autre raison, il a été victime d'un accident. Le salarié doit avoir les mêmes réflexes que ceux précités.

Autre possibilité, il n'entend plus revenir travailler à son poste (par exemple parce qu'il a trouvé mieux ailleurs, ou parce qu'il va suivre son conjoint muté à plusieurs centaines de kilomètres, ou encore parce qu'il ne se sent plus de reprendre son travail ici pour diverses raisons, plus ou moins fondées).

Il doit en principe, spontanément informer son employeur de sa décision de rompre son contrat, dans le cadre de son obligation de loyauté.

Sauf si sa décision est motivée par des manquements de son employeur, il doit en outre respecter un délai de prévenance, et donc continuer à travailler jusqu'au terme de ce délai, pour ne pas porter trop préjudice à l'entreprise et lui permettre un minimum de se retourner.

- Réflexes de l'employeur face à cette situation

Face à cette désertion sans autre information de la part de son salarié, l'employeur doit agir vite et de manière appropriée.

En aucun cas l'employeur ne peut tirer la conclusion hâtive, et erronée, que le salarié a démissionné.

Attention, si l'employeur le considère démissionnaire du fait de son absence et/ou de son silence, les tribunaux requalifieront la rupture en licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit au salarié à des dommages et intérêts.

Il doit le contacter au plus vite pour avoir des informations sur la situation (peut être est il simplement malade ou victime d'accident et n'a pas pensé ou eu le temps de prévenir).

Sinon, l'employeur doit lui écrire (courrier recommandé avec accusé de réception) pour lui demander la raison de son absence, un justificatif, et de reprendre son travail sans délai, en le prévenant qu'il risque une sanction s'il ne réagit pas.

Si le salarié ne réagit pas, l'employeur doit tirer les conséquences adaptées à la situation, et le cas échéant le licencier, pour abandon de poste.

Un licenciement pour abandon de poste peut constituer une faute grave, privative d'indemnité de licenciement.

Pour ce faire, l'entreprise devra suivre la procédure habituelle de licenciement : convocation, entretien préalable, notification du licenciement, dans les délais en vigueur entre chaque étape.

NB : Il faut noter que l'absence du salarié à l'entretien préalable n'aura aucune conséquence sur la poursuite de la procédure de licenciement, qui pourra malgré tout être menée à terme.