Image not found or type unknown

Démission et abandon de poste : la confusion est-elle (encore) permise ?

Commentaire d'arrêt publié le **11/10/2019**, vu **2088 fois**, Auteur : Pierre Lebrun

Par un arrêt du 5 juin 2019, la Cour de cassation est venue rappeler sa jurisprudence constante selon laquelle l'abandon de poste d'un salarié ne peut être qualifié de démission.

L'abandon de poste se caractérise par le fait pour un salarié de s'abstenter à son poste de travail, sans autorisation de l'employeur et sans justificatif.

L'objectif souvent poursuivi par le salarié est de "bénéficier" d'un licenciement lui permettant d'être pris en charge au titre de l'assurance chômage.

Il faut effectivement rappeler que, à ce jour, et malgré la réforme du 5 septembre 2018 pour "la liberté de choisir son avenir professionnel", il est compliqué de percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en cas de démission (sauf cas particulier, et notamment une démission considérée comme légitime).

Face à cette situation, l'employeur ne peut considérer que l'abandon de poste est une manifestation de volonté du salarié de démissionner.

De jurisprudence constante, la démission ne se présume pas. De là, il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement (entretien préalable et notification de la lettre de licenciement).

A défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit aux indemnités de rupture et à des dommages et intérêts.

Au surplus, ajoutons que l'employeur a tout intérêt également de se prémunir en envoyant au salarié, préalablement à l'entame de la procédure de licenciement, une ou plusieurs lettres de mise en demeure de justifier de son absence.

Si la procédure peut effectivement prendre un peu de temps, elle permet toutefois d'éviter une condamnation à des indemnités, et notamment à une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ainsi qu'à une indemnité compensatrice de préavis, lesquelles, pour mémoire, ne sont pas dues en cas de licenciement pour faute grave ...

Extrait de l'arrêt :

"*Mais attendu que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; qu'à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;*

Et attendu qu'ayant relevé que l'employeur imputait à la salariée un abandon de poste à compter du 18 avril 2014 et constaté qu'il n'avait pas engagé de procédure de licenciement, la cour d'appel en a exactement déduit que la rupture s'analysait en un licenciement verbal, sans cause réelle et sérieuse"

Cass. Soc., 5 juin 2019 n°17-27118

Me LEBRUN
Avocat en droit du travail à Lille
https://www.pierrelebrun-avocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés