



Abandon de poste : démission ou licenciement ?

Fiche pratique publié le 31/03/2015, vu 938 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié ne peut abandonner son poste que s'il a un motif raisonnable de penser qu'il est dans une situation de danger grave et imminent. A défaut, l'abandon de poste justifie un licenciement disciplinaire.

Circonstances justifiant le licenciement

Un [abandon de poste](#), sans motif légitime, constitue une faute justifiant un licenciement. L'ancienneté, le caractère isolé du comportement et l'absence de conséquences graves pour l'entreprise peuvent atténuer la gravité de la faute voire rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Lorsqu'un salarié abandonne son poste, l'employeur ne peut pas présumer qu'il a [démissionné](#). Un salarié ne peut être considéré comme démissionnaire que s'il manifeste son intention de façon claire et non ambiguë.

Circonstances permettant au salarié d'exercer son droit de retrait

Le droit de retrait peut être actionné lorsque le salarié pense qu'il y a danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Aucune sanction ou retenue de salaire ne pourra alors être mise en oeuvre par l'employeur.

Le salarié doit informer immédiatement l'employeur de l'existence d'une situation qu'il estime dangereuse. C'est au Conseil de Prud'hommes d'examiner si le droit de retrait était légitime. L'employeur peut donc, dans un premier temps, procéder à une retenue sur salaire, même si le salarié concerné est resté à sa disposition.