

Faire face à un abandon de poste

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné volontairement son poste et entend faire valoir la présomption de démission doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires. A défaut de réponse dans le délai imparti, le salarié est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Sommaire

- Champ d'application
- Procédure
- Délais
- Coûts

• Champ d'application •

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire est présumé démissionnaire. La présomption de démission ne peut être appliquée notamment :

- si le salarié est absent pour raisons médicales,
- s'il exerce son droit de retrait,
- s'il exerce son droit de grève,
- si le salarié refuse d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
- si le salarié refuse de se conformer à une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Note

Initialement, le gouvernement avait indiqué dans un questions-réponses que cette nouvelle procédure était obligatoire et privait l'employeur de la possibilité de prononcer un licenciement pour faute grave en cas d'abandon de poste. Le 5 juin 2023, le ministère du travail a confirmé à la presse la suppression de ce questions-réponses].

• Procédure •

Etape 1 : mise en demeure

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné volontairement son poste et entend faire valoir la présomption de démission doit mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

Etape 2 : notification de la rupture

A défaut de réponse dans le délai imparti, le salarié est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Etape 3 : début du préavis

En l'absence de précision dans la loi, les règles de droit commun s'appliquent. Le salarié démissionnaire doit donc respecter un préavis dont la durée est fixée par la loi ou par une convention ou un accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Etape 4 : fin du contrat

Le contrat de travail prend fin au terme du préavis applicable. L'employeur doit verser l'indemnité compensatrice de congés payés et tenir à la disposition du salarié un certificat de travail, une attestation France Travail et un reçu pour solde de tout compte.

• Délais •

La procédure nécessite 15 jours minimum. Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (C. trav. art. R1231-1). Il faut également tenir compte de la durée du préavis pendant lequel le salarié peut être, à la discrétion de l'employeur, dispensé de travail.

• Coûts •

Coûts	Application
Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice (sauf si le salarié n'exécute pas ses obligations)	oui
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	non
Indemnité compensatrice de congés payés	oui
Maintien des garanties complémentaires pendant 12 mois	non

Les dispositions du contrat de travail et/ou de la convention collective peuvent induire des coûts supplémentaires (clause parachute, indemnité de non-concurrence, etc.).