**Abandon de poste : 8 conseils pour agir efficacement !**



*L'****abandon de poste****est la situation où, le salarié, de sa propre initiative et sans autorisation, cesse d'exercer ses fonctions. Typiquement, c'est le cas lorsqu'il ne revient pas de ses* ***congés******payés****ou qu'il refuse de rejoindre sa nouvelle affectation. Il est aussi couramment constaté qu'un salarié qui souhaite* ***travailler******ailleurs*** *ou qui a trouvé un* ***nouvel******emploi****, procède de la sorte. Il s'agit donc d'une* ***absence******injustifiée*** *qui s'éternise et bien entendu, qui n'est pas autorisée par l'employeur. Le salarié doit en connaître les****conséquences****et les* ***risques******encourus*** *et l'employeur doit savoir****comment réagir****dans une telle situation et quelle* ***procédure*** *mettre en place. Employeurs et salariés, cet article vous concerne !*

Sommaire

* [Employeur : comment réagir en 4 étapes ?](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#employeur-comment-reagir-4-etapes)
	+ [Interroger le salarié et son entourage](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#interroger-salarie-son-entourage)
	+ [Demander au salarié de reprendre son travail et justifier son absence](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#demander-salarie-reprendre-son-travail-justifier-son-absence)
	+ [Engager une procédure disciplinaire](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#engager-procedure-disciplinaire)
	+ [Quelle sanction appliquer ?](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#quelle-sanction-appliquer)
* [Salarié, vous avez cessé d'aller travailler ?](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#salarie-vous-avez-cesse-aller-travailler)
	+ [Conséquences immédiates de l'abandon de poste](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#consequences-immediates-abandon-poste)
	+ [Abandon de poste = démission ?](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#abandon-poste--demission)
	+ [Abandon de poste : compatible avec le chômage ?](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#abandon-poste-compatible-avec-chomage)
	+ [Comment rebondir après un abandon de poste ?](http://www.juritravail.com/Actualite/licenciement-motif-personnel-employeur/Id/14344#comment-rebondir-apres-abandon-poste)

**Employeur : comment réagir en 4 étapes ?**

Face à une telle situation, voici comment réagir en cas d'abandon de poste d'un de vos salariés. La procédure à suivre est stricte.

**Interroger le salarié et son entourage**

La première étape consiste à **interroger**votre salarié sur le motif de son absence. Il se peut, en effet, que votre salarié ait eu un gros problème qui l'ait empêché de vous prévenir (état de santé préoccupant, accident, problème familial très important…). Il peut également avoir exercé son **droit de retrait** face à une **situation** **dangereuse**.

Nous vous recommandons également de recueillir des informations auprès de ses **collègues** et **supérieurs** **hiérarchiques**afin de rechercher si un événement particulier n'est pas lié à l'absence du salarié (risques graves sur le poste, dispute violente, …).

**Dans les 48 heures** prendre des nouvelles !

Laissez passer un délai de **2 jours** avant d'aller plus loin, car le salarié dispose normalement d'un délai de **48** **heures** pour vous envoyer son **certificat** **médical**.

Veuillez à bien respecter la procédure ainsi que les délais : des **économies** substantielles sont à la clé !

**Demander au salarié de reprendre son travail et justifier son absence**

**Dans les 3/4 jours** envoyer un courrier

Si vous n'obtenez pas de nouvelles de votre salarié **au bout de 3 à 4 jours**, il convient de lui envoyer un ou plusieurs **courrier**(s) par **lettre** **recommandée** **avec** **accusé** **de** **réception** afin de le **mettre** **en** **demeure** de reprendre son travail et de **justifier** son absence, et ce, dans un **court** **délai**.

Dans ce courrier nous vous recommandons d'indiquer la **date** **de** **début** d'**absence** du salarié, le fait qu'il n'ait ni **prévenu**, ni apporté de **justificatif** à son absence, et d'expliquer en quoi la situation est problématique pour votre entreprise.

Par ce courrier, vous mettez nécessairement votre salarié en demeure de justifier son absence dans un délai déterminé et de reprendre son travail. Si le salarié garde le silence malgré vos multiples relances, sachez que plutôt que de **démissionner**, nombreux sont les salariés qui se servent de l'abandon de poste pour pouvoir prétendre aux allocations **chômage** !

Vous souhaitez une explication à cette absence :

[Lettre de mise en demeure pour absences injustifiées](http://www.juritravail.com/Lettre/Modele-Lettre/Lettre-mise-demeure-absences-injustifiees/Sanctionner-salarie-mode-emploi/Id/931)

**Engager une procédure disciplinaire**

**Dans les 2 mois** REAGIR !

A défaut de toute réponse, vous **pouvez** (et non **devez** !) envisager de mettre en oeuvre une **procédure** **disciplinaire** à l'encontre de votre salarié, notamment en le convoquant à un **entretien** **préalable**à **sanction** **disciplinaire** pouvant aller jusqu'au **licenciement**. Cette convocation doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les **2 mois** suivant la connaissance de l'absence *(1)*. Il est donc tout à fait possible d'attendre deux mois avant d'engager cette procédure, mais **veillez** impérativement à ne pas dépasser ce délai.

Il convient de laisser un délai de **5 jours ouvrables** complets entre la date de première présentation du courrier de convocation et la date réelle de l'entretien.

**Quelle sanction appliquer ?**

Attention, si votre salarié est en situation d'abandon de poste,

[ne vous précipitez pas pour sanctionner !](http://www.juritravail.com/Actualite/gerer-absences-injustifiees-salarie/Id/215901%20)

Les juges estiment qu'un salarié qui a abandonné son poste peut dans certains cas être **licencié**, y compris pour **faute grave***(2)*.

Toutefois, vous devez être prudent dans la gestion et la caractérisation de l'abandon de poste de votre salarié. Tous les abandons de poste ne justifient pas le licenciement. Par exemple, les juges considèrent que le salarié qui ne reprend pas le travail à l'issue d'un arrêt maladie et qui ne justifie pas son absence ne peut pas être licencié pour abandon de poste si son employeur n'a pas organisé la visite de reprise *(3)*.

Pour pouvoir invoquer la faute grave il faut être réactif et **ne pas attendre trop longtemps** avant d'engager la procédure. Si vous attendez trop longtemps, la faute grave pourra être écartée par les juges. Par exemple, un délai de 6 semaines est considéré par les juges comment étant trop long pour pouvoir invoquer la faute grave *(4)*.

La faute grave sera écartée si vous êtes en mesure de remplacer rapidement le salarié, de sorte que le travail ne s'en trouve pas **désorganisé***(5)*.

De surcroît, toute procédure disciplinaire doit impérativement être engagée dans un délai de 2 mois maximum à compter du jour où vous avez eu connaissance des faits*(1)*. En outre, si votre salarié rejoint son poste de travail, alors vous ne pouvez plus le licencier pour faute grave suite à un abandon de poste *(6)*.

Selon le degré de faute retenu, les indemnités découlant du licenciement ne seront pas les mêmes.

En outre, avant d'engager une procédure de licenciement à l'égard de votre salarié (pour un motif d'abandon de poste ou non), vous devez **systématiquement vérifier les dispositions de votre convention collective**. Celle-ci peut en effet contenir des dispositions spécifiques encadrant la procédure de licenciement (délais particuliers, garanties procédurales en faveur du salarié...). Si vous ne les respectez pas, votre salarié pourra vous réclamer des indemnités, même s'il a commis une faute grave et que son licenciement est justifié !

[Consulter votre convention collective](http://www.juritravail.com/convention-collective-livre-lite.html)

**Salarié, vous avez cessé d'aller travailler ?**

Que **risquez-vous** et quelles sont les **conséquences** d'un abandon de poste ? Vous vous demandez de **combien** **de** **temps** vous disposez avant que votre employeur ne vous **licencie**?

Tout d'abord, il est à retenir que si vous abandonnez votre poste de travail, donc sans autorisation de votre employeur, vous manquez à vos **obligations** **contractuelles**.

Cependant, si vous abandonnez votre poste parce que vous pensez que vous êtes en **danger** sur votre poste, n'hésitez pas à vous tourner vers l'inspection du travail.

**Conséquences immédiates de l'abandon de poste**

L'absence injustifiée entraîne la **suspension de** **la rémunération**car le salarié ne vient pas travailler alors qu'il n'y est pas autorisé *(7)*.

De ce fait, pendant toute la durée de l'absence, le salarié ne perçoit pas son **salaire** habituel.

Vous devez donc bien réfléchir car votre employeur peut prendre le temps qui lui convient dans le délai imparti (2 mois) avant d'éventuellement vous licencier. Vous pouvez donc rester **une longue période sans salaire** et sans pouvoir prétendre au chômage, car légalement toujours en poste, l'inscription à **Pôle** **emploi** n'est pas possible.

**Abandon de poste = démission ?**

Le salarié qui ne se rend plus sur son lieu de travail ne peut pas être considéré comme étant **démissionnaire**. En effet, la démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié *(8)*.

Le seul fait de ne pas reprendre votre travail malgré les mises en demeure de votre employeur ne suffit pas à caractériser une **démission***(9)*.

**Abandon de poste : compatible avec le chômage ?**

L'abandon de poste ne déclenche pas le droit aux **allocations** **chômage**. Néanmoins, il y a fort à parier que si vous ne vous rendez plus sur votre lieu de travail sans autorisation, votre employeur engagera à votre encontre une procédure de **licenciement**. Une fois licencié, vous pourrez alors percevoir une indemnisation chômage par Pôle emploi, si vous remplissez toutes les conditions d'attribution.

Ainsi, avant de commettre un abandon de poste, réfléchissez bien. Ne prenez pas votre décision à la légère et pesez le pour et le contre.

Avez-vous pensé à proposer une **rupture** **conventionnelle**à votre employeur ? Peut-être qu'il sera favorable pour mettre en oeuvre une telle procédure. Une issue **amiable** est souvent préférable !

[Abandon de poste : risques et solutions alternatives](http://www.juritravail.com/Actualite/abandon-de-poste-absence-injustifiee/Id/215761)

**Comment rebondir après un abandon de poste ?**

L'employeur qui se trouve confronté à un abandon de poste risque d'être mécontent, car cette attitude incorrecte **perturbe** nécessairement le **fonctionnement** **du service** ou de **l'entreprise**.

Aussi, le salarié qui cherchera un nouvel emploi après son abandon de poste a tout intérêt à ne pas mentionner dans son CV son passage chez ce dernier employeur au risque de voir sa candidature jetée à la poubelle. En effet, les employeurs et services RH prennent très fréquemment contact avec le dernier employeur, afin de collecter des informations sur les compétences professionnelles et qualités humaines des candidats qui postulent à leur offre d'emploi.