

Qu'est-ce qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé ?

L'abandon de poste est caractérisé par une **absence injustifiée** du salarié à son poste de travail notamment s'il **quitte volontairement** son lieu de travail ou **ne se représente plus** sur celui-ci. L'abandon de poste peut être considéré comme une démission sous certaines conditions. L'employeur peut sanctionner le salarié. Nous faisons un point sur la réglementation.

Attention

L'employeur ne peut pas considérer que le salarié a abandonné son poste lorsqu'il le quitte sans autorisation pour l'un des motifs suivants :

Consultation d'un médecin justifiée par son état de santé

Droit de retrait

Grève

Refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation

Modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui est refusée par le salarié.

Quelles sont les conséquences d'un abandon de poste sur le contrat de travail ?

Lorsque le salarié quitte son poste ou ne se présente plus à son poste de travail, sans justification légitime, il ne perçoit pas de salaire. L'absence du salarié suspend le contrat de travail.

L'employeur peut-il considérer l'abandon de poste comme une démission ?

Oui, le salarié qui a abandonné son poste et qui ne reprend pas le travail **peut être considéré comme démissionnaire** par l'employeur.

Démarches à effectuer par l'employeur

L'employeur doit demander par écrit au salarié de **justifier son absence et de reprendre son poste**

Cette demande est adressée au salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit préciser également **le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste**. Ce délai **ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires**.

L'employeur doit informer le salarié des **conséquences** pouvant résulter de l'absence de reprise de travail.

Le point de départ du délai fixé par l'employeur est le jour de présentation par les services de la poste de la lettre recommandée ou le jour de remise en main propre contre décharge.

Si le salarié **ne reprend pas son poste dans ce délai**, l'abandon de poste peut être considéré **comme une démission** par l'employeur.

Toutefois, le salarié peut répondre à la demande de l'employeur en lui communiquant, par exemple, un arrêt de travail pour justifier de son absence.

À noter

L'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste.

Le contrat de travail du salarié est alors suspendu. Le salarié n'est pas payé pendant cette période.

Contestation de la démission par le salarié

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail.

La demande est traitée dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui reprend le travail alors qu'il n'a pas justifié de son absence ?

Oui, l'employeur peut décider de **sanctionner**, pour absence injustifiée, le salarié qui reprend son poste dans le délai fixé **sans justifier son absence**. Dans ce cas, le contrat de travail se poursuit.

Le salarié perçoit-il l'allocation chômage en cas d'abandon de poste ?

Les possibilités pour le salarié de percevoir l'allocation chômage diffèrent en fonction de la rupture ou non du contrat de travail.

Non, le salarié n'est **pas indemnisé** par France Travail (anciennement Pôle emploi).

Après **121 jours** de chômage (4 mois environ), le salarié peut demander à France Travail le **réexamen** de sa situation pour obtenir l'ARE.

Une instance paritaire régionale de France Travail se charge de vérifier que les 2 conditions suivantes sont réunies :

Remplir les conditions d'attribution de l'ARE (autres que la condition de privation involontaire d'emploi)

Apporter des éléments attestant de recherches actives d'emploi, d'éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de démarches pour entreprendre des formations.

Si la demande est **acceptée**, le point de départ du versement de l'ARE est fixé au **122^e** jour de chômage.

Si l'employeur ne considère pas le salarié comme démissionnaire, le contrat de travail **est toujours en cours**.

Dans ce cas, l'employeur **ne délivre pas au salarié** l'attestation destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi) et les autres documents de fin de contrat.

Rupture du contrat de travail dans le secteur privé

Formes de rupture

Démission

Rupture conventionnelle

Prise d'acte

Résiliation judiciaire

Départ négocié (difficultés économiques)

Rupture pour cas de force majeure

Rupture conventionnelle collective

Documents à remettre au salarié

Fin de contrat : documents à remettre au salarié

Certificat de travail

Attestation employeur destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

Questions – Réponses

- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Sanctions disciplinaires d'un salarié du secteur privé

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1222-1 à L1222-5
Exécution de bonne foi du contrat de travail.
- Code du travail : article L1232-1
Cause réelle et sérieuse
- Code du travail : article L1237-1 à L1237-1-1
Présomption de démission
- Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4
Droits d'alerte et de retrait : principes
- Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5
Droits d'alerte et de retrait : conditions d'exercice
- Code du travail : article R1237-13
Présomption de démission : délai et procédure de mise en demeure de l'employeur



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00