



HEBDO

ABANDON DE POSTE : VOS QUESTIONS, NOS RÉPONSES

La rédaction sociale de Lefebvre Dalloz répond aux questions qui ont été posées sur la nouvelle procédure applicable à l'abandon de poste lors d'un webinaire organisé le 22 juin dernier.

Modalités de la nouvelle procédure

Comment est défini l'abandon de poste ? La situation recouvre-t-elle indifféremment le salarié qui quitte son poste pendant le travail et celui qui ne se présente plus à son poste ?

La loi ne le définit pas : elle vise le salarié qui "abandonne volontairement" son poste, donc qui ne se présente plus à son poste de travail. Cela peut recouvrir de multiples situations. Mais sans motif légitime de sa part, à l'expiration du délai indiqué dans la mise en demeure, cet abandon volontaire est désormais assimilé par la loi à une démission.

Le licenciement est actuellement déconseillé ?

C'est la position que le ministère du travail a exprimée dans son questions-réponses, texte qu'il a depuis retiré de son site internet. A notre sens, aucun texte n'interdit la voie du licenciement.

A partir de quelle date le salarié est-il considéré comme démissionnaire ?

Le salarié est considéré comme démissionnaire dès la fin du délai de 15 jours (ou du délai éventuellement plus long indiqué dans la mise en demeure) qui lui est laissé pour justifier son absence ou reprendre son poste.

Faut-il rédiger deux courriers : un pour la mise en demeure et, en l'absence de réponse du salarié, un courrier pour lui indiquer qu'il doit effectuer son préavis dans le cadre de sa démission ?

Les deux solutions sont possibles : rédiger deux courriers ou informer le salarié qu'il doit effectuer son préavis dans la lettre de mise en demeure.

Si le salarié manifeste sa volonté de revenir sur sa démission pendant sa période de préavis, cette dernière s'annule-t-elle ?

A notre sens non, car il aurait dû se manifester durant le délai de 15 jours (ou le délai plus long indiqué dans la mise en demeure). Mais rien n'interdit à l'employeur d'accepter le revirement du salarié sur sa démission.

Les 15 jours calendaires débutent à la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception. Qu'en est-il lorsque le salarié n'est pas allé chercher le courrier ?

C'est la date de la première présentation de la lettre recommandée par le service postal qui fera foi.

Situations particulières

Peut-on mettre en place cette procédure si le salarié est en période d'essai ?

Non. Il n'est pas possible d'appliquer la procédure de présomption de démission à un salarié en période d'essai.

Et si le salarié qui abandonne son poste est en CDD ?

Là non plus, il n'est pas possible d'appliquer la présomption de démission. L'employeur doit, soit attendre le terme du contrat, soit interrompre le CDD pour faute grave ou rompre le contrat par commun accord.

La nouvelle procédure de présomption de démission s'applique-t-elle aux salariés protégés ?

Dans le silence des textes, nous déconseillons d'appliquer la présomption de démission à un salarié protégé.

Quelle est la limite entre hospitalisation urgente sans bon d'hospitalisation et l'abandon de poste ?

Dans cette hypothèse, et dans celles plus générales qui touchent à l'état de santé du salarié, le recours à la présomption de démission est vivement déconseillé car la sanction peut aller jusqu'à la nullité de la rupture.

Comment réagir à l'égard d'une salariée enceinte qui ne vient plus travailler ?

Là encore, nous vous conseillons de ne pas la présumer démissionnaire et de vous enquêter des raisons de son absence.

Et face à un salarié qui a formulé une alerte harcèlement et ne se présente plus ?

Il est recommandé de lancer une enquête afin d'établir la matérialité des faits. En revanche, il est déconseillé de le considérer pas comme démissionnaire.

Exercice du préavis

Faut-il préciser au salarié dans le courrier qui lui est adressé qu'il doit effectuer son préavis ?

Il est possible de le lui indiquer et de l'informer que s'il ne l'effectue pas il ne sera pas rémunéré.

Le salarié qui a abandonné son poste de travail peut-il revenir exécuter son préavis ?

Oui mais la rupture de son contrat de travail sera déjà actée car elle intervient à l'issue du délai de 15 jours calendaires (ou d'un délai plus long indiqué par l'employeur dans la mise en demeure). Le retour du salarié pendant son préavis ne peut pas être analysé comme une rétractation de démission.

Si l'on ne dispense pas le salarié d'effectuer son préavis, à partir de quand peut-on procéder à la rupture du contrat de travail ?

La rupture du contrat de travail intervient à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu par l'article R.1237-13 du code du travail (ou du délai plus long indiqué par l'employeur dans la mise en demeure).

Rédaction sociale

<https://www.actuel-rh.fr/content/abandon-de-poste-vos-questions-nos-reponses>