

Le salarié doit être informé des conséquences d'un abandon de poste



© 2024 Les Echos Publishing

En avril 2023, un décret était enfin venu « régler le sort » de l'abandon de poste du salarié, une situation qui, auparavant, laissait peu de choix à l'employeur si ce n'est de procéder à un licenciement pour faute. Concrètement, les employeurs confrontés à un abandon de poste peuvent maintenant, sous réserve de suivre la procédure instaurée par ce décret, considérer leur salarié comme démissionnaire. Et cette procédure, qui avait fait l'objet d'une contestation en justice par plusieurs syndicats, vient d'être validée et complétée par le Conseil d'État.

Mieux vaut prévenir...

Pour rappel, lorsqu'un salarié ne se présente plus à son poste de travail, son employeur peut le mettre en demeure de justifier son absence et de réintégrer son emploi. Et ce, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Sachant qu'un délai minimal de 15 jours calendaires (incluant les week-ends et les jours fériés) doit être laissé au salarié pour se décider.

Précision : comme l'a confirmé le Conseil d'État, ce délai débute à la date de présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié (ou à la date de remise de la lettre en

mains propres) et non à la date de sa réception.

Lorsqu'à l'issue du délai imparti, le salarié n'a ni justifié son absence ni réintégré son poste de travail, son employeur peut alors le considérer comme démissionnaire. Il en est de même si le salarié indique, en réponse à la mise en demeure, qu'il ne reviendra pas travailler.

À ce titre, le Conseil d'État impose désormais aux employeurs d'informer le salarié, dans la lettre de mise en demeure, que le défaut de reprise du travail ou de justification de son absence sera assimilé à une démission. Une information qui vise à s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié.

En complément : un employeur confronté à un abandon de poste peut-il, en lieu et place de la procédure de présomption de démission, procéder au licenciement pour faute de son salarié ? Le ministère du Travail avait d'abord répondu par la négative dans une question-réponse publiée sur son site internet en avril 2023, avant de dépublier cette information en juin 2023 en raison de nombreuses contestations émises notamment par des juristes. La question reste donc sans réponse pour le moment.

[Conseil d'État, 18 décembre 2024, n° 473640 et suivants](#)

© 2024 Les Echos Publishing