

## L'abandon de poste et ses conséquences. Par Louise Milbach, Avocat.

Parution : lundi 24 octobre 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/abandon-poste-ses-consequences,44061.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

---

### **Les conséquences d'un licenciement pour abandon de poste sont aujourd'hui au cœur de l'actualité. Interrogeons-nous sur sa définition et ses conséquences réelles à ce jour.**

L'abandon de poste est le fait, pour un salarié, de quitter ou de ne pas reprendre son poste de travail sans raison apparente ou légitime et sans informer son employeur.

Selon les circonstances de cet abandon de poste (en raison d'une contestation sur la durée du travail ou au contraire pour raison de santé ou décès d'un proche), il peut constituer une faute grave (privative des indemnités de préavis et de licenciement), une cause réelle et sérieuse voir même ne pas être une cause de licenciement (octroi de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Les juges ont le pouvoir d'apprécier au cas par cas les motifs ayant conduits le salarié à abandonner son poste ainsi que les mesures prises par l'employeur en réponse à cette situation (mise(s) en demeure préalable(s), délai entre le début de l'absence et l'engagement de la procédure ...)

En tout état de cause, le licenciement consécutif à un abandon de poste doit ouvrir au salarié la possibilité de percevoir des allocations chômage dès lors, qu'à ce jour, la loi et la réglementation de l'assurance chômage posent comme condition d'attribution d'aide au retour à l'emploi la privation involontaire d'emploi (Règlement d'assurance chômage, 26/07/2019, art. L5422-1 Code du travail).

Un licenciement est une perte involontaire d'emploi quel qu'en soit le motif et aucune distinction ne doit être admise entre les motifs de licenciement qui sont laissés à la discrétion de l'employeur, la cause de rupture ne faisant que l'objet d'un contrôle a posteriori par le juge en cas de contentieux prud'homal.

Instaurer une distinction entre les motifs de licenciement en matière d'assurance chômage conduirait les salariés à risquer de se voir refuser le bénéfice d'un droit fondamental en raison d'une décision relevant exclusivement de la volonté de leur employeur.

Il sera rappelé qu'en l'état actuel du droit, la démission, cause de rupture excluant (sauf exceptions) le versement d'allocations chômage, ne peut que résulter d'un acte clair et non équivoque et qu'elle ne se présume pas.

Autrement dit, un employeur ne peut prendre acte de la démission d'un de ses collaborateurs, que celui-ci soit ou non en situation d'abandon de poste.

Toutefois, il est nécessaire de rappeler qu'en cas d'abandon de poste, rien n'oblige l'employeur à engager une procédure de licenciement. Et ce d'autant plus que durant cette période d'absence injustifiée, la rémunération du salarié n'a pas à lui être versée.

Pour conclure, l'évolution envisagée des conséquences de l'abandon de poste se heurte à des principes juridiques solidement établis et permet de s'interroger sur sa faisabilité.

En revanche, l'abandon de poste ne peut être considéré comme un moyen légitime et sans risque de quitter son entreprise.

Louise Milbach Avocat au Barreau de Paris [www.milbach-avocat.fr](http://www.milbach-avocat.fr)

---