

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## Comment gérer un abandon de poste ?

**L'absence prolongée et injustifiée d'un salarié peut conduire à son licenciement. Mais l'employeur doit réagir avec circonspection face à un abandon de poste.**

Un salarié qui sans explication ne remet plus les pieds au travail, cela n'est pas exceptionnel. Les abandons de poste ne sont pas rares voire même récurrents dans certains secteurs comme le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration. Pour le salarié souhaitant quitter son entreprise, ce peut être un moyen d'obtenir un licenciement, qui ouvre droit aux allocations chômage, contrairement à la démission. Mais pour l'employeur, il s'agit d'une situation à gérer avec prudence.

### **48 h pour justifier une absence**

Inutile de se précipiter dès le constat d'une absence imprévue d'un salarié. Il dispose d'un délai de 48 h pour prévenir son employeur. « *La première chose à faire est d'essayer de comprendre les raisons de son absence qui peut sembler injustifiée au départ et finalement s'expliquer par une hospitalisation ou le décès d'un proche* », rappellent Ghania Kempf, responsable missions RH et Maryne MELLAZA, juriste, du groupe Laflute et associés membre du groupement France Défi.

Si effectivement le salarié demeure absent sans fournir de justification, l'employeur a la possibilité d'engager une [procédure disciplinaire](#) qui peut aller jusqu'au licenciement pour [faute grave](#). Elle doit être menée avec précaution pour éviter que l'entreprise ne s'expose à des contestations. La faute grave ne peut pas toujours être retenue.

*« D'après la jurisprudence, pour qu'un abandon de poste soit considéré comme une faute grave il faut qu'il ait perturbé le fonctionnement de l'entreprise et duré au moins un mois »* Ghania Kempf

### **Abandon de poste : envoyer une mise en demeure**

*« On conseille donc en général de laisser passer ce délai avant d'engager la procédure disciplinaire »*, explique-t-elle. En attendant l'employeur peut commencer par envoyer une mise en demeure au salarié, lui demandant de reprendre le travail et de motiver son absence en fixant une date limite pour le faire.

*« Ensuite, cela dépend du contexte, lorsque l'entreprise peut facilement pallier l'absence du salarié, elle peut prendre le temps de lui transmettre une deuxième mise en demeure »*, conseille Ghania Kempf. Faute de réponse, la procédure disciplinaire peut être entamée avec l'envoi d'une convocation au salarié, par lettre recommandée.

## À LIRE AUSSI

### Comment bien gérer une démission ?

« La suite est à l'appréciation de l'employeur. Le plus souvent il s'oriente vers un licenciement pour faute grave du fait du préjudice pour l'entreprise », constate la responsable missions RH. Décider de ne rien faire, pour ne pas donner au salarié ce qu'il recherche, est un mauvais calcul.

« Deux mois après l'absence injustifiée, si rien n'est fait, il pourrait y avoir prescription de la faute et il sera très difficile à l'employeur de s'opposer au retour du salarié si celui-ci décide de revenir après 3 mois d'absence par exemple », prévient Ghania Kempf également conseiller prud'homal employeur.

### **Suspension de la rémunération**

Pendant l'absence non justifiée du salarié, l'entreprise peut suspendre sa rémunération. « Mais mieux vaut éviter de faire figurer l'expression « absence non justifiée » sur son bulletin. Elle pourrait lui porter préjudice pour obtenir un logement ou un prêt par exemple. On met plutôt « absence non rémunérée » », note la spécialiste.

Autant de détails, qui visent à protéger l'entreprise et doivent être pris en compte dans la gestion d'un abandon de poste. Mieux vaut donc solliciter l'avis d'un expert avant toute réaction.

Publié le jeudi 22 août 2019 à 09h23

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr