

Comment réagir face à une absence injustifiée - un abandon de poste ?

Présomption de démission : Art. L. 1237-1-1 et R. 1237-17 du code du travail

Procédure disciplinaire, licenciement....

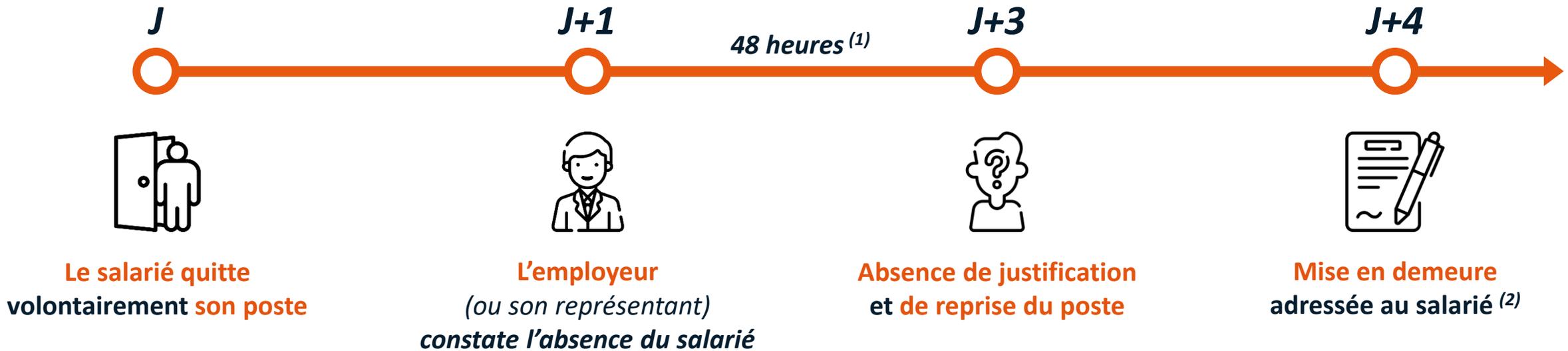
Avril 2023

1/9

Infographie réalisée par Jean-Julien JARRY

Hypothèse 1 - L'employeur entend se prévaloir de la présomption de démission et...

Calendrier indicatif de procédure



(1) Le salarié doit, en principe, justifier son absence dans un délai de 48 heures, par exemple, par l'envoi d'un certificat médical. Un accord collectif ou la CCN peut prévoir d'autres règles.

(2) En pratique, elle sera adressée en LRAR. Il faudra indiquer le délai dans lequel le salarié devra justifier son absence et reprendre son poste. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours calendaires à compter de la présentation de la LRAR. Il sera rappelé que passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire.

Comment réagir face à une absence injustifiée - un abandon de poste ?

Présomption de démission : Art. L. 1237-1-1 et R. 1237-17 du code du travail

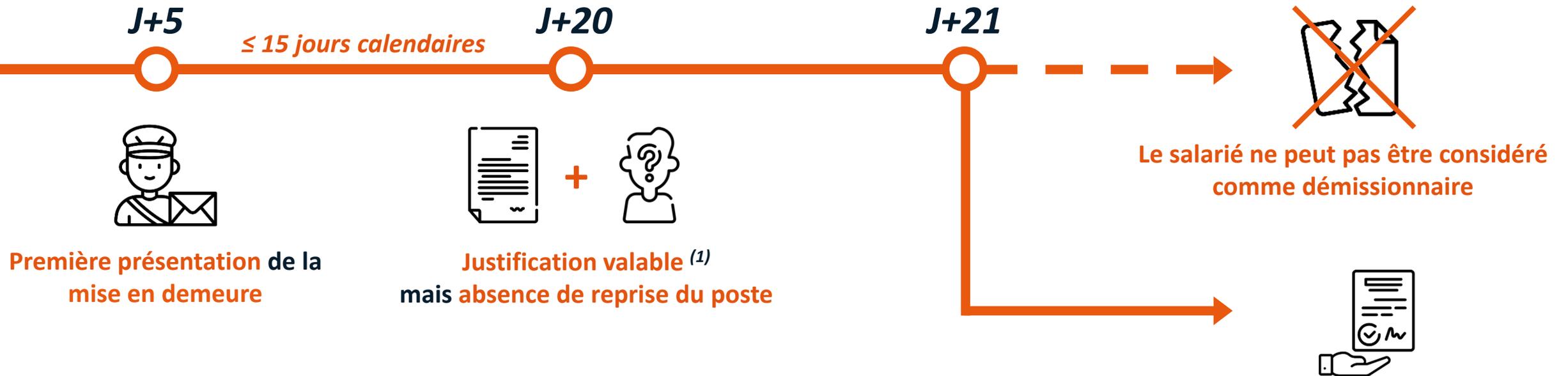
Procédure disciplinaire, licenciement...

Avril 2023

Infographie réalisée par Jean-Julien JARRY

Hypothèse 1.1 - ... le salarié justifie son absence, mais ne revient pas au travail

Calendrier indicatif de procédure



(1) Le salarié peut valablement justifier son absence en invoquant, par exemple, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait ou de grève, son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation, la modification de son contrat de travail par l'employeur...

(2) Selon la nature de la justification et le temps qu'aura mis le salarié à répondre à la mise en demeure, l'employeur pourra envisager une éventuelle sanction disciplinaire.

Comment réagir face à une absence injustifiée - un abandon de poste ?

Présomption de démission : Art. L. 1237-1-1 et R. 1237-17 du code du travail

Procédure disciplinaire, licenciement...

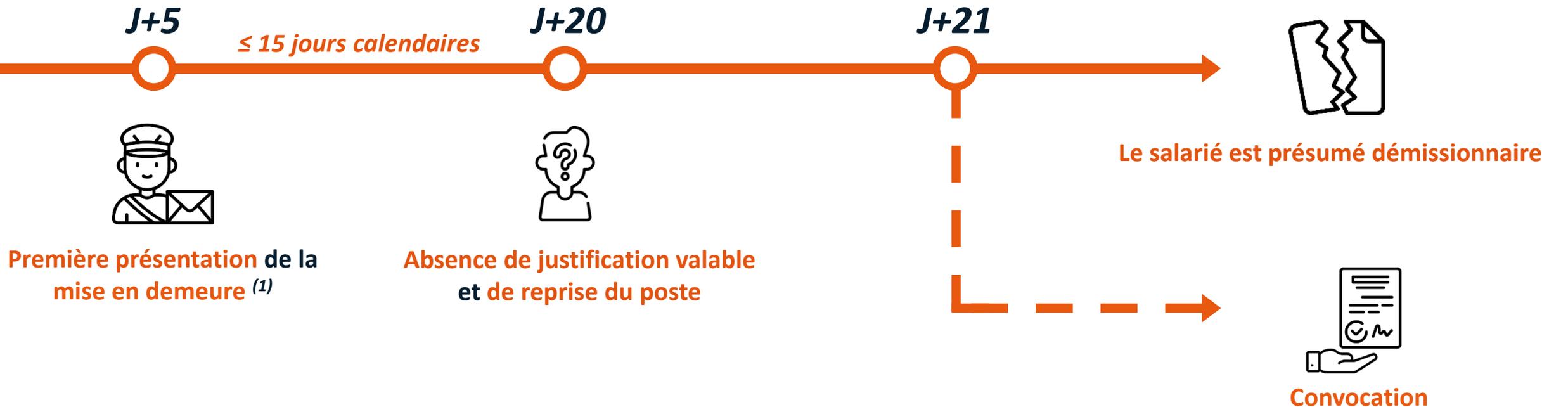
Avril 2023

4/9

Infographie réalisée par Jean-Julien JARRY

Hypothèse 1.3 - ... le salarié ne justifie pas son absence et ne revient pas au travail

Calendrier indicatif de procédure



(1) A cette date débute le **préavis**. Dans les faits, il ne sera probablement pas effectué et donc pas rémunéré. Si le salarié revient l'effectuer, il est possible de l'en dispenser. Dans ce cas, il doit être rémunéré.

(2) Si l'employeur envisage une telle procédure, il devra prendre des précautions procédurales et rédactionnelles compte tenu de la mise en demeure adressée préalablement.

Comment réagir face à une absence injustifiée - un abandon de poste ?

Présomption de démission : Art. L. 1237-1-1 et R. 1237-17 du code du travail

Procédure disciplinaire, licenciement...

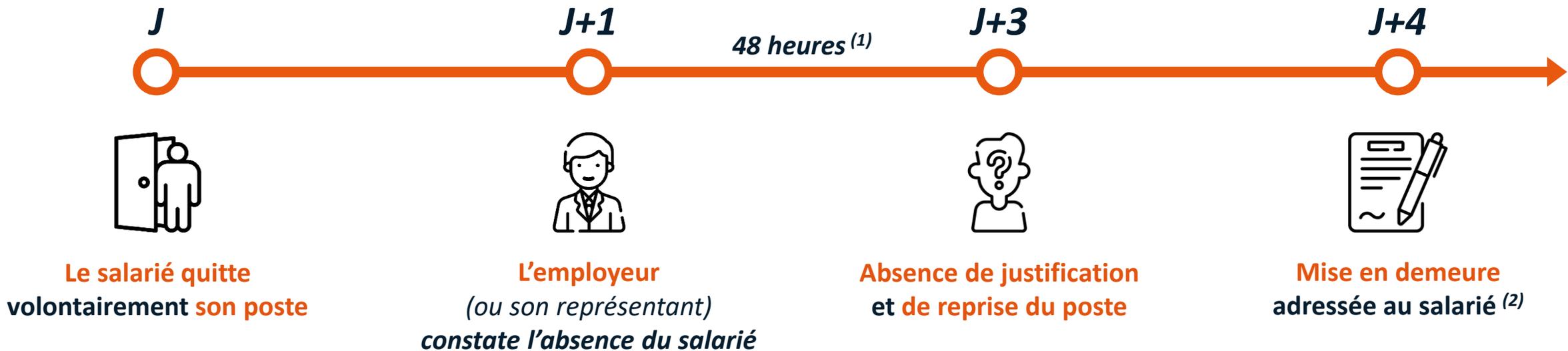
Avril 2023

6/9

Infographie réalisée par Jean-Julien JARRY

Hypothèse 2 - L'employeur n'entend pas se prévaloir de la présomption de démission et...

Calendrier indicatif de procédure



(1) Le salarié doit, en principe, justifier son absence dans un délai de 48 heures, par exemple, par l'envoi d'un certificat médical. Un accord collectif ou la CCN peut prévoir d'autres règles.

(2) La rédaction de l'article R. 1237-17 et L. 1237-1 semblent toujours permettre à l'employeur de mettre en œuvre une éventuelle procédure de licenciement pour faute grave. Rappelons que la Q-R du Ministère n'a pas de pouvoir normatif. Cette solution devra être validée avec votre conseil.