



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 27648

Texte de la question

M. Jacques Kossowski désire attirer l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la situation des employeurs confrontés à des abandons de poste. En effet, en l'état actuel des textes et de la jurisprudence, un abandon de poste ne peut être assimilé à une démission de la part du salarié et, si l'employeur ne prend pas immédiatement les mesures qui s'imposent en licenciant le salarié pour faute grave, la responsabilité d'une rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse peut lui être imputée. Or, la jurisprudence interprète aujourd'hui la notion de faute grave de manière de plus en plus restrictive. Lorsqu'ils sont en butte aux comportements opportunistes de personnes qui préfèrent se faire licencier plutôt que démissionner afin de percevoir les allocations de chômage, les employeurs hésitent donc souvent à procéder à leur licenciement pour faute grave, de peur de commettre une erreur susceptible de déboucher sur un contentieux. C'est pourquoi il lui demande si une évolution du droit du travail ne pourrait pas être envisagée de manière à ce qu'un abandon de poste injustifié soit désormais considéré comme la manifestation claire de la part du salarié de sa volonté de démissionner.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu attirer l'attention de monsieur le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la situation des employeurs confrontés à des abandons de poste ou à des absences prolongées injustifiées. Il fait observer qu'en l'état actuel des textes et de la jurisprudence, ces situations ne sont pas assimilées à des démissions et que l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture en mettant en oeuvre la procédure de licenciement. Il s'interroge sur la nécessité d'une évolution de la loi afin de permettre aux employeurs de considérer de tels comportements comme des démissions. La jurisprudence exige que la démission résulte d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre un terme à son contrat de travail. Elle ne reconnaît donc pas à l'employeur le droit de se juger exonéré de ses obligations envers son salarié lorsque celui-ci est tout simplement absent, même si cette absence est injustifiée. Il convient donc pour l'employeur confronté à cette situation de mettre tout d'abord le salarié en demeure de justifier son absence ou de réintégrer son poste de travail. Il pourra ensuite, devant son silence ou devant une réponse insatisfaisante à sa requête, mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Le fait que le salarié régulièrement convoqué à l'entretien préalable ne s'y présente pas n'entrave pas la poursuite de la procédure. Le licenciement pourra être fondé sur la faute grave du salarié, faute d'une gravité telle qu'elle rend le maintien du contrat de travail impossible même pendant le préavis. La jurisprudence a en effet maintes fois jugé que de tels comportements, lorsqu'ils n'étaient pas justifiés par des circonstances particulières, caractérisaient des fautes graves notamment en raison de la désorganisation de l'entreprise qu'ils induisaient.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Kossowski](#)

Circonscription : Hauts-de-Seine (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 27648

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 3 novembre 2003, page 8325

Réponse publiée le : 3 février 2004, page 838