



## RUPTURE DU CONTRAT PAR ABANDON DE POSTE

*Actualisé le 10 juin 2025*

### PRINCIPE

L'abandon de poste est considéré comme une **faute grave**, car le travailleur n'informe pas son employeur de son absence, ce qui rompt la relation de confiance entre l'employeur et le salarié. Cependant, pour qu'un licenciement pour abandon de poste soit valable, l'employeur doit suivre une procédure spécifique.

- **Absence injustifiée** : Il doit s'agir d'une absence prolongée sans justification valable (pas de certificat médical, pas de demande de congé, etc...).
- **Rupture du contrat sans préavis ni indemnité** : L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail sans devoir respecter un préavis ni payer d'indemnité de licenciement, mais cela ne peut se faire que dans le cadre d'une procédure rigoureuse.

Pour que l'abandon de poste soit considéré comme une **faute grave**, il est nécessaire que l'employeur ait donné au salarié l'opportunité de justifier son absence avant de prendre la décision de rupture du contrat. L'insubordination ou l'absence injustifiée doit être **certaines** et confirmées par des preuves.

### PROCEDURE

La procédure à suivre pour un licenciement pour abandon de poste implique des **étapes précises** et des **délais à respecter**. Voici les différentes étapes :

#### Etape 1 : envoi des lettres de demande de justification

- **Jour X = envoi de la première lettre.**  
L'employeur envoie la première lettre recommandée au salarié pour lui demander de justifier son absence dans les **6 jours ouvrables**.

Cette lettre doit clairement indiquer que le salarié doit fournir une justification de son absence (par exemple un certificat médical ou une explication valable) dans un délai de **6 jours ouvrables**.

- **Jour X + 7 jours** : Si le salarié ne répond pas à la première lettre, l'employeur envoie une **seconde lettre** recommandée au salarié.

Cette lettre rappelle la demande initiale et informe le salarié que la situation devient problématique. Elle lui donne encore l'occasion de reprendre contact et justifier son absence.

### Etape 2 : licenciement pour faute grave

- **Jour X + 13 jours ouvrables** : Si après **13 jours ouvrables**, le salarié n'a toujours pas justifié son absence ni repris le travail, l'employeur peut **procéder au licenciement pour faute grave**.

Le licenciement peut être effectué entre **Jour X + 14 et Jour X + 16 jours ouvrables**. Ce délai permet de garantir que l'employeur a donné suffisamment de temps au salarié pour réagir et justifier son absence.

### CONSEQUENCES

**Licenciement sans préavis ni indemnité** : Si la procédure est suivie correctement, l'employeur peut mettre fin au contrat sans devoir respecter un préavis ni payer une indemnité de licenciement.

**Respect des délais** : Si l'employeur ne suit pas ces étapes et les délais, il risque que la rupture soit considérée comme un licenciement abusif. Cela pourrait entraîner des conséquences juridiques et des indemnités pour le salarié.

### CONSEIL

L'employeur doit être vigilant pour éviter toute contestation du licenciement. La procédure doit être rigoureusement respectée, notamment en ce qui concerne les **lettres recommandées** et les **délais de 6 jours ouvrables** pour la demande de justification, ainsi que la durée totale de l'absence (13 jours ouvrables).

L'employeur doit aussi veiller à ce que l'absence soit bien non justifiée et qu'il ait bien donné l'occasion au salarié de s'expliquer avant de prendre une décision.