
Absence injustifiée, abandon de poste : réagir efficacement

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Abandon de poste	p. 5
1 Comment reconnaître un abandon de poste ?	p. 6
2 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que le licenciement pour faute grave suite à un ...	p. 7
3 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que l'abandon de poste du salarié ne pouvait pa ..	p. 8
4 Dans quel cas les juges ont-ils considéré que l'abandon de poste justifiait un licenciement ...	p. 9
5 Un salarié a abandonné son poste de travail. Son départ peut-il être considéré comme com .	p. 10
6 Dans quels cas l'abandon de poste caractérise une volonté de démissionner selon les juge ..	p. 11
7 Dans quels cas l'abandon de poste ne traduit pas la volonté du salarié de démissionner sel ..	p. 12
8 Un salarié licencié a abandonné son poste de travail et refuse d'effectuer son préavis. Que .	p. 13
9 Un salarié licencié a abandonné son poste, refusant d'exécuter son préavis, pour aller trav ...	p. 14
II. Retard	p. 15
10 Un retard peut-il constituer une cause de licenciement ?	p. 16
III. Absence injustifiée	p. 17
11 Qu'est-ce qu'une absence injustifiée ? Quand un salarié doit-il prévenir de son absence ? ...	p. 18
12 Comment gérer les absences injustifiées du salarié ?	p. 19
13 Un salarié est malade mais ne justifie pas son absence par un certificat médical. Que fair ...	p. 20
14 Un faux arrêt maladie peut-il être sanctionné ?	p. 21
IV. Absence non autorisée	p. 22
15 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que le licenciement pour faute grave suite à un ..	p. 23
16 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que l'absence non autorisée du salarié ne justif ..	p. 24
17 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que l'absence non autorisée justifiait un licenci ...	p. 25
18 Un salarié protégé s'est absenté de son poste sans autorisation, pour se rendre à une réu ..	p. 26
19 Un salarié part en congé malgré un refus de son employeur. Peut-il être licencié?	p. 27
20 Un salarié parti en congé ne rentre pas à la date prévue. Peut-il être licencié ?	p. 28
21 Un salarié est absent depuis 5 jours sans avoir justifié son absence, il ne répond pas au t ...	p. 29
22 Que peut faire l'employeur confronté aux absences d'un salarié ? Combien de courrier à e .	p. 30
23 Quelles indemnités peuvent-être dues à un salarié qui s'est absenté sans justification ? A- ..	p. 31

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Abandon de poste

L'abandon de son poste de travail par le salarié constitue presque toujours un motif de licenciement.

Dans la plupart des cas, l'employeur pourra licencier l'intéressé pour faute grave, mais d'autres sanctions existent.

Si le salarié est autorisé à abandonner son poste, il ne peut donc être licencié pour ce motif.

Dans d'autres circonstances, l'abandon de poste peut aussi justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Tout dépend de l'impact de l'abandon de poste sur le fonctionnement et la bonne marche de l'entreprise.

1 Comment reconnaître un abandon de poste ?

L'abandon de poste se manifeste par une sortie du salarié non autorisée par l'employeur ou des absences injustifiées ou répétées pendant les heures de travail.

L'abandon par le salarié entraîne nécessairement une **désorganisation de l'entreprise** puisque l'employeur, du fait du caractère imprévisible de l'absence, n'a pas pu trouver de solution pour y remédier.

Dans la plupart des cas, l'abandon de son poste de travail constitue une **faute grave** justifiant son licenciement pour motif disciplinaire, mais ceci n'est pas automatique.

Si l'employeur a pu facilement pallier cette absence en remplaçant le salarié pendant plusieurs semaines et que l'organisation de l'entreprise ne s'est pas trouvée gravement perturbée, la faute grave peut être écartée (1).

(1) Cass. Soc., 1er mars 1995, n°91-43718

2 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que le licenciement pour faute grave suite à un abandon de poste était justifié ?

Les juges ont estimé que l'employeur était en droit de licencier le salarié pour faute grave suite à un abandon de poste lorsque :

- la salariée, engagée en qualité d'infirmière, abandonne la chambre d'un malade en danger, laissant seuls deux médecins tentant de le réanimer (1) ;
- le salarié abandonne son poste de travail, sans motif sérieux, malgré les injonctions de l'employeur (2) ou une mise en demeure (3) ;
- le salarié quitte son poste de travail avant l'heure prévue à la suite d'une réunion de service lors de laquelle il avait manifesté son opposition, ne se présente pas au travail le lendemain matin et organise son départ anticipé du site sur lequel il travaillait depuis plusieurs mois (4) ;
- le salarié, directeur adjoint, abandonne son poste alors que sa hiérarchie lui avait spécifiquement demandé de rester sur le site de l'usine même si la production était arrêtée (5) ;
- le départ inopiné d'un chauffeur routier, d'une société de transport de produits frais, a entraîné une perturbation importante au fonctionnement de l'entreprise, laquelle a dû pourvoir en urgence à son remplacement (6) ;
- l'abandon de poste par un chef de chantier, durant plusieurs heures, ayant entraîné l'arrêt total de la production (7).

(1) Cass. Soc., 12 octobre 1983, n°81-40703

(2) Cass. Soc., 11 février 1998, n°94-42842

(3) Cass. Soc., 14 mai 1996, n°94-45256

(4) Cass. Soc., 15 mai 2013, n°11-28749

(5) Cass. Soc., 10 octobre 2001, n°99-45374

(6) Cass. Soc., 28 mai 2014, n°12-28457

(7) Cass. Soc., 8 novembre 1989, n°85-40182

3 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que l'abandon de poste du salarié ne pouvait pas donner lieu à licenciement ?

Les juges estiment que certains abandons de poste sont justifiés, et ne peuvent entraîner un licenciement lorsque l'abandon :

- fait suite au fait que l'employeur ne respectait pas ses obligations en ne fournissant pas les heures de travail convenues (1) ;
- est justifié par l'état de santé du salarié qui devait quitter son poste pour se rendre chez le médecin (2) ;
- est consécutif à l'annonce du décès d'un proche (3) ;
- par un salarié d'une station-service, est momentané et justifié par l'aide dont avait besoin une automobiliste. De surcroît, l'employeur ne démontrait pas que cette absence momentanée avait sérieusement perturbé le fonctionnement de l'entreprise (4) ;
- est justifié par l'exercice du droit de retrait d'une situation dangereuse ne peut constituer une cause de licenciement (5).

(1) Cass. Soc., 16 janvier 2002, n°00-409 aussi 99(2) Cass. Soc., 3 juillet 2001, n° 99-41738 et Cass. Soc., 2 décembre 2009, n°08-40156

(3) Cass. Soc., 22 novembre 2000, n°98-43283

(4) Cass. Soc., 31 mai 1995, n°93-43890

(5) Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°07-44556 et Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-21272

4 Dans quel cas les juges ont-ils considéré que l'abandon de poste justifiait un licenciement pour faute simple ?

Tous les abandons de poste ne justifient pas un licenciement pour faute grave. Par conséquent, l'employeur doit apprécier la gravité du comportement du salarié pour envisager une procédure de licenciement pour faute simple (faute réelle et sérieuse) ou pour faute grave.

Rappelons que le licenciement pour faute grave, contrairement au licenciement pour faute simple, prive le salarié de son indemnité de licenciement.

Par exemple, les juges ont considéré que l'abandon de poste du salarié justifiait un licenciement pour faute simple, alors que ce dernier avait quitté son poste de travail sans autorisation de l'employeur et que n'était pas démontrée l'urgence nécessaire à ce départ ayant entraîné l'arrêt d'une machine, et donc un préjudice pour l'employeur (1).

(1) Cass. Soc., 3 décembre 1992, n°91-42484

5 Un salarié a abandonné son poste de travail. Son départ peut-il être considéré comme comme une démission ?

Non, l'abandon de poste ne peut pas être considéré comme une **démission** !

Il peut arriver qu'un salarié quitte son poste de façon spontanée sans donner aucune explication ni justifier son absence.

Un employeur ne peut **pas considérer** un salarié abandonnant son poste de travail comme démissionnaire.

En effet, la démission suppose une **volonté claire et non équivoque** du salarié de quitter son emploi et de rompre son contrat de travail. Or, en abandonnant son poste, sans donner aucune explication, il est impossible de considérer sa volonté comme claire et non équivoque (1).

Par conséquent, en l'absence de retour du salarié ou de justification de son absence, l'employeur n'a d'autre solution que d'engager contre lui une **procédure de licenciement**.

En revanche, certaines circonstances entourant son départ peuvent être suffisantes pour laisser penser qu'il a bien eu la volonté de démissionner. Par exemple :

- l'absence prolongée du salarié sans autorisation ni explication, à l'issue d'un arrêt de travail de 7 mois, à un moment où l'employeur pouvait normalement compter sur la reprise d'activité de son salarié, exprime la volonté claire et nette de celui-ci de renoncer à la poursuite des relations de travail (2) ;
- lors d'un entretien, le salarié avait demandé à l'employeur de le licencier, ce dernier ayant refusé. Par la suite, le salarié s'était présenté dans l'entreprise un jour de repos, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas lui avoir donné du travail ce jour-là et qu'il ne s'y était plus représenté ensuite. Une volonté claire et non équivoque de démissionner a été établie (3).

(1) Cass. Soc., 6 octobre 2016, n°15-17549 et Cass. Soc., 25 novembre 2020, n°19-12447

(2) Cass. Soc., 30 janvier 1997, n°94-40147

(3) Cass. Soc., 13 novembre 1996, n°93-44608

6 Dans quels cas l'abandon de poste caractérise une volonté de démissionner selon les juges ?

Les juges ont estimé que l'abandon de son poste de travail par le salarié traduisait en réalité une volonté claire et non équivoque de démissionner dans les cas suivants :

- un salarié qui avait exprimé, à plusieurs reprises, son souhait d'être licencié et qui avait adopté, en conséquence, une attitude agressive allant jusqu'à frapper un de ses collègues de travail et qui ne s'est, par la suite, plus présenté sur son lieu de travail (1) ;
- un salarié qui avait manifesté son désir de quitter l'entreprise, qui ne se présentait plus au travail et qui demandait à être licencié pour pouvoir prétendre au versement de l'allocation chômage (2).

Il convient d'être extrêmement prudent sur ces arrêts car, en pratique, les **tribunaux écartent quasi systématiquement** l'hypothèse d'une **démission dans le cadre d'un abandon de poste**.

En principe, les juges rejettent l'hypothèse d'une démission en l'absence d'écrit du salarié manifestant sa volonté de démissionner.

(1) Cass. Soc., 13 juin 2001, n°99-42209

(2) Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183

7 Dans quels cas l'abandon de poste ne traduit pas la volonté du salarié de démissionner selon les juges ?

Les juges ont notamment pu écarter l'hypothèse d'une démission dans le cadre d'un abandon de poste lorsque :

- le salarié ne reprend pas son travail malgré les mises en demeure de l'employeur (1) ;
- le refus du salarié de reprendre son travail est motivé par un litige l'opposant à son employeur (2) ;
- le salarié adresse à son employeur un courrier dans lequel il se plaint de son comportement inadmissible et ne se présente plus sur son lieu de travail (3).

Pour que la démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

(1) Cass. Soc., 11 juillet 2000, n°98-45342

(2) Cass. Soc., 22 février 2000, n°98-40492

(3) Cass. Soc., 13 décembre 2006, n°05-44541

8 Un salarié licencié a abandonné son poste de travail et refuse d'effectuer son préavis. Que faire ?

Vous pouvez réclamer une **indemnité compensatrice pour le préavis non effectué** par le salarié.

Lorsqu'un salarié est licencié, il doit réaliser, sauf dispense expresse de l'employeur, un préavis, de quelques semaines ou mois généralement.

Si, en dehors des cas de force majeure, le salarié n'**exécute pas son préavis, sans y être autorisé** par la loi, la convention ou l'employeur, ce dernier est en droit de lui réclamer une indemnité compensatrice de préavis (1).

Le montant de l'indemnité versée à l'entreprise est égal à celui des rémunérations que le salarié aurait dû percevoir pendant la durée du préavis applicable.

Il s'agit d'une indemnité forfaitaire, dont le montant est indépendant du préjudice subi (2), et que les juges ne peuvent minorer, notamment en fonction de l'ancienneté du salarié.

(1) Cass. Soc., 18 juin 2008, n°07-42161 et Cass. Soc., 24 mai 2005, n°03-43037

(2) Cass. Soc., 14 janvier 1992, n°90-44091

9 Un salarié licencié a abandonné son poste, refusant d'exécuter son préavis, pour aller travailler chez une entreprise concurrente. Que puis-je faire ?

Le refus, par le salarié licencié, d'exécuter son préavis, ouvre droit pour l'employeur au paiement d'une **indemnité compensatrice**. Le salarié doit alors verser l'équivalent de ce qu'il aurait perçu s'il avait effectué sa période de préavis.

D'une part, vous pouvez demander une **indemnité compensatrice de préavis** (puisque le salarié n'effectue pas son préavis) et d'autre part des **dommages-intérêts** sous réserve de pouvoir établir le préjudice subi.

Par exemple, les juges ont considéré qu'un employeur, dont le salarié abandonne son poste pour se rendre au service d'une société concurrente en détournant une partie de la clientèle, a droit au paiement de **dommages-intérêts** (1). Ces dommages-intérêts couvrent le préjudice subi par lui en raison du détournement de clientèle.

A noter : le paiement de cette indemnité nécessite la preuve, par l'employeur, de l'existence d'un préjudice (ce qu'il n'a pas à faire pour percevoir l'indemnité compensatrice de préavis non effectué par le salarié) (2).

(1) Cass. Soc., 17 février 2004, n°01-42427

(2) Cass. Soc., 21 mars 1979, n°77-41547

II. Retard

Le retard d'un salarié dans la prise de son poste de travail peut être toléré par l'employeur, mais dans certaines limites. Au-delà, le comportement persistant du salarié peut être sanctionné, puisqu'il s'agit d'une faute.

10 Un retard peut-il constituer une cause de licenciement ?

Des retards peuvent, dans certaines circonstances, constituer une **cause de licenciement**.

La **fréquence des retards** et la **perturbation de la bonne marche de l'entreprise** engendrées peuvent motiver un licenciement.

Par conséquent, un seul retard ne peut pas constituer une cause de licenciement (1).

Aussi, le chef d'entreprise ne peut prononcer le licenciement d'un salarié dont les retards, bien que répétés, étaient de faible importance notamment si, par ailleurs, ils étaient compensés par le salarié au-delà même de leur durée (2). De même en cas de légers retards avant l'ouverture du magasin, tolérés par l'employeur en manque de personnel (3).

Néanmoins, permettent de licencier le salarié, les **retards répétés** en dépit d'**avertissements** formulés à l'intéressé de respecter l'horaire collectif de travail (4).

Si ces retards **perturbent la bonne marche de l'entreprise**, alors ils justifient un licenciement pour **faute grave** (5).

(1) Cass. Soc., 23 mars 2005, n°03-41400

(2) Cass. Soc., 8 juillet 1982, n°80-41030

(3) Cass. Soc., 22 novembre 2000, n°98-45061

(4) Cass. Soc., 4 février 1981, n°79-40813

(5) Cass. Soc., 19 mars 1987, n°84-40716

III. Absence injustifiée

Un salarié est absent de l'entreprise et l'employeur ignore pourquoi ou il a été informé des raisons de cette absence (par exemple, le salarié a téléphoné pour dire qu'il était malade) mais le salarié ne fournit **aucun justificatif** (il ne présente aucun certificat médical d'arrêt de travail).

L'absence injustifiée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement et peut même justifier une **faute grave**.

11 Qu'est-ce qu'une absence injustifiée ? Quand un salarié doit-il prévenir de son absence ?

Il s'agit d'absence injustifiée lorsque le salarié ne se présente pas à son poste de travail pour des raisons personnelles et qu'il **n'en justifie pas auprès de son employeur**.

L'absence injustifiée est une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Une absence injustifiée, même de courte durée, peut également constituer une faute grave. Tout dépend de son **impact sur le fonctionnement de l'entreprise**.

Votre salarié est supposé vous prévenir, le plus tôt possible, de son impossibilité à venir travailler. En tout état de cause, un salarié qui ne se présente pas à son poste de travail conformément à son contrat de travail est tenu de vous fournir les justificatifs appropriés (ou auprès du service compétent de votre structure).

Il s'agit généralement d'un certificat médical pour les arrêts de travail liés à la santé, d'un acte de décès en cas de perte d'un proche, (etc.) à vous remettre dans les 48h. N'hésitez pas à consulter la convention collective dont relève votre entreprise pour vérifier si elle prévoit des modalités différentes.

Vous pouvez aussi, en raison de votre pouvoir de direction, accorder à un de vos salariés de s'absenter. Il s'agit alors d'une demande, en amont de l'absence, qu'il doit vous adresser et en obtenir validation.

12 Comment gérer les absences injustifiées du salarié ?

En tant qu'employeur, vous pouvez être confronté à un salarié ne se présentant en plus à son poste de travail, sans justifier du motif de son absence. Il peut aussi s'être absenté malgré un refus de votre part.

Sachez tout d'abord reconnaître un cas d'**abandon de poste** : votre salarié quitte son poste de travail, avant la fin de son service, **sans raison** apparente et **sans vous avertir** au préalable.

Si cet abandon entraîne une **désorganisation de l'entreprise** (du fait du caractère imprévisible de l'absence, vous n'avez pas pu trouver de solution adéquate pour y remédier) vous pourrez alors invoquer la **faute grave**.

Attention, le salarié ne peut pas être considéré comme étant **démissionnaire** car la démission suppose une volonté claire et non équivoque du salarié de quitter son emploi et de **rompre son contrat de travail**.

Cependant, les juges ont rarement estimé que l'abandon de son poste de travail par le salarié traduisait une volonté claire et non équivoque de démissionner (par exemple, le cas d'un salarié ayant manifesté son désir de quitter l'entreprise, qui ne se présentait plus au travail et demandait à être licencié pour prétendre au versement de l'allocation chômage) (1).

Face à cette situation, vous devez adresser au salarié un courrier de **mise en demeure**, afin qu'il **justifie ses absences**. Vous devez en outre lui demander de **reprendre son poste** de travail.

S'il a repris son poste de travail, vous pouvez lui demander de vous apporter un **justificatif d'absence**.

Vous pouvez aussi relancer le salarié, au bout de quelques jours, s'il ne répond pas à vos demandes. En cas de non réponse, vous pouvez dès lors engager une **procédure disciplinaire**.

Quoi qu'il en soit, avant toute sanction, vous devez prendre plusieurs critères en considération, notamment :

- son **ancienneté** dans l'entreprise ;
- son **passé disciplinaire**.

La sanction sera, en théorie, moins sévère pour un salarié qui a de nombreuses années d'ancienneté qui n'a jamais été sanctionné. Les juges ont par exemple estimé que l'employeur ne pouvait pas licencier un salarié qui s'était absenté une semaine sans justification, alors qu'en 25 ans de carrière, le salarié avait eu jusque-là un comportement irréprochable (2).

(1) Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183

(2) Cass. Soc., 7 mars 2006, n°04-43782

13 Un salarié est malade mais ne justifie pas son absence par un certificat médical. Que faire ?

Par principe, l'employeur doit être **averti le plus tôt possible** par le salarié de son absence pour raison de santé. Mais cette information ne suffit pas : le salarié doit la **justifier** en fournissant l'**arrêt de travail** prescrit par le médecin.

Généralement, les conventions collectives ou le règlement intérieur de l'entreprise laissent un délai de **48 heures** au salarié pour transmettre son certificat médical à l'entreprise.

S'il ne le fait pas, l'employeur peut lui adresser une lettre de **mise en demeure de justifier son absence**.

S'il s'abstient purement et simplement de fournir tout justificatif, l'employeur peut **engager une procédure de licenciement**.

Le défaut de justification constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement voire une cause de licenciement pour **faute grave**. Tout dépend de l'impact de l'attitude du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise. En effet, les juges tiennent compte de ces répercussions.

En cas de répercussions de faible importance, l'employeur peut se contenter de **sanctionner** le salarié **plus légèrement** que par le licenciement. Il peut, par exemple, prononcer un **avertissement**, un **blâme**, ou **mettre à pied** le salarié pendant quelques jours (sous réserve de ce que prévoit le règlement intérieur concernant l'échelle des sanctions dans l'entreprise).

Les juges estiment qu'un **simple retard dans l'envoi du certificat médical** constitue une simple **négligence** qui **n'autorise pas** l'employeur à rompre le contrat de travail sachant qu'il avait été avisé des motifs de l'absence et que les circonstances permettaient d'expliquer le retard du salarié (1).

Attention, si l'absence n'a pas été justifiée mais la maladie est réelle, le licenciement pourrait être considéré comme discriminatoire en raison de l'état de santé du salarié (2).

(1) Cass. Soc., 6 mai 1998, n°96-40951

(2) Article L1132-1 du Code du travail

14 Un faux arrêt maladie peut-il être sanctionné ?

Oui, les juges ont estimé que l'employeur était en droit de licencier le salarié pour faute grave lorsqu'il :

- est entré au service d'un nouvel employeur pendant un arrêt maladie présenté le lendemain du licenciement couvrant la durée du préavis dû par le salarié (1) ;
- présente, pour justifier son absence, un certificat médical d'arrêt maladie antidaté (2) ;
- profite d'un arrêt maladie pour travailler sur le chantier d'une maison en construction avec 3 ouvriers sous ses ordres (3).

Justifie un licenciement pour cause réelle et sérieuse (ne privant pas le salarié de ses indemnités de licenciement) le fait pour un salarié de présenter un certificat médical d'arrêt de travail au mois d'août, période pour laquelle il avait annoncé au mois de juin qu'il se "ferait porter malade". De surcroît, le salarié était absent de son domicile, élément constaté par huissier à 4 reprises (4).

Rappelons que l'employeur doit démontrer un préjudice. Par exemple, ne peut pas être sanctionné un salarié ayant pratiqué une activité de pilote de rallye pendant la période de suspension du contrat de travail si aucun préjudice n'est prouvé par l'employeur (5).

Par ailleurs, il est possible pour le salarié d'exercer des activités associatives, à titre bénévole et ponctuelle, qui n'engendrent pas de concurrence déloyale vis-à-vis de l'employeur (6).

Les justifications demandées aux salariés reposent sur cette obligation de loyauté (6).

(1) Cass. Soc., 6 décembre 1979, n°78-40511

(2) Cass. Soc., 12 février 1985, n°82-42983

(3) Cass. Soc., 21 juillet 1994, n°93-40554

(4) Cass. Soc., 29 novembre 1979, n°78-40874

(5) Cass. Soc., 16 octobre 2013, n°12-15638

(6) Article L 1222-1 du Code du travail

IV. Absence non autorisée

Il s'agit de l'hypothèse dans laquelle le salarié s'est absenté de son travail **sans solliciter d'autorisation** auprès de sa hiérarchie, ou malgré un **refus d'autorisation**.

Cette **absence étant non autorisée**, elle peut être **sanctionnée** par l'employeur.

L'absence non autorisée est également caractérisée lorsque le salarié **prolonge une absence** (pour maladie ou congés payés par exemple) **sans autorisation**.

15 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que le licenciement pour faute grave suite à une absence non autorisée, était justifié ?

Les juges ont approuvé la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement pour faute grave suite à l'absence non autorisée du salarié lorsque :

- la salarié cadre s'absente malgré le refus écrit de l'employeur de lui accorder une autorisation d'absence (1) ;
- suite à un refus de prolongation d'absence par l'employeur, le salarié a justifié son absence par des certificats médicaux de complaisance (2) ;
- le salarié s'absente pendant 3 jours, sans motif, à la veille de la fermeture annuelle de l'entreprise, sans avoir terminé un travail urgent (3) ;
- le salarié a attendu 19 jours pour envoyer son arrêt de travail, en dépit de 2 courriers de l'employeur lui demandant de justifier son absence (4).

(1) Cass. Soc., 1er juillet 1998, n°96-42824

(2) Cass. Soc., 17 avril 1985, n°84-41400

(3) Cass. Soc., 19 avril 2000, n°98-42186

(4) Cass. Soc., 26 mai 2010, n°08-41595

16 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que l'absence non autorisée du salarié ne justifiait pas un licenciement pour faute grave ?

La faute ne peut être qualifiée de grave que si le comportement du salarié est d'une **gravité suffisamment importante**. Toutes les fautes commises par un salarié ne justifient pas un licenciement pour faute grave.

Dans le cadre d'une absence non autorisée, les juges ont, par exemple, estimé que l'employeur ne pouvait pas licencier pour faute grave, un salarié qui n'a pas, malgré les usages et malgré sa demande, fourni les justificatifs de son absence dans les 48 heures suivant la prolongation de son arrêt de travail (1). Attention, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé, le fait de quitter son poste de travail pour consulter un médecin n'est pas une faute de nature à justifier un licenciement (2).

Par ailleurs, l'employeur doit tenir compte de l'ancienneté du salarié et de son dossier disciplinaire pour apprécier la gravité de son comportement. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier un salarié qui s'absente une semaine sans justification, alors qu'en 25 ans de carrière, le salarié a eu un comportement irréprochable (3). En effet, la Cour de cassation "a pu décider que cet unique manquement commis en vingt cinq années de carrière par un salarié au comportement jusqu'alors irréprochable, ne constituait pas une faute grave, et estimer, (...) que le même manquement ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement".

Un salarié placé en détention provisoire ne commet pas de faute grave s'il peut prouver qu'il n'avait aucun moyen depuis le lieu d'incarcération pour prévenir l'employeur (4). À défaut, la faute grave pourra être établie.

S'agissant des absences répétées sur une longue période mais tolérées, elles peuvent ne pas justifier une procédure disciplinaire en l'absence de preuves quant à la désorganisation de l'entreprise (5).

(1) Cass. Soc., 20 juin 2012, n°11-17992

(2) Cass. Soc., 3 juillet 2001, n°99-41738

(3) Cass. Soc., 7 mars 2006, n°04-43782

(4) Cass. Soc., 20 mai 2015, n°14-10270

(5) CA Paris, 1er octobre 2013, n°11/11008

17 Dans quels cas les juges ont-ils considéré que l'absence non autorisée justifiait un licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

Toutes les absences non autorisées ne justifient pas un licenciement pour faute grave. Par conséquent, l'employeur doit apprécier la gravité du comportement du salarié pour décider s'il engage une procédure de licenciement pour faute simple ou pour faute grave.

Ainsi, les juges ont considéré que l'attitude du salarié justifiait un licenciement pour cause réelle et sérieuse mais non pour faute grave lorsqu'il s'absente :

- pendant 18 jours sans apporter le moindre justificatif de son absence (1) ;
- le jour d'une fête religieuse malgré le refus d'autorisation de l'employeur, cette absence ayant eu, en plus pour effet d'empêcher une livraison importante (2) ;
- une journée à titre de mesure de représailles devant le refus de l'employeur de renvoyer chez elle une autre salariée (3) ;
- en juillet comme tous les ans, alors que les congés payés avait été reporté en août, ce dont il avait été informé à plusieurs reprises. Le salarié justifiant de 28 ans d'ancienneté (4).

(1) Cass. Soc., 29 juin 2005, n°03-43436

(2) Cass. Soc., 16 décembre 1981, n°79-41300

(3) Cass. Soc., 5 octobre 1978, n°77-40630

(4) Cass. Soc., 18 avril 1980, n°78-41547

18 Un salarié protégé s'est absenté de son poste sans autorisation, pour se rendre à une réunion se déroulant dans le cadre de son mandat. Peut-il être sanctionné ?

Les salariés titulaires de mandats représentatifs disposent, pour l'exercice de leur mandat, d'un **crédit d'heures de délégation** attribué par le Code du travail.

Le salarié protégé a le droit de s'absenter de son poste de travail pour mener à bien sa mission représentative en utilisant son crédit d'heures.

Au-delà de ce crédit d'heures, le salarié n'a pas le droit de s'absenter sans autorisation de son employeur.

Par conséquent, les absences répétées d'un salarié pour l'exercice de son mandat, au-delà des congés légaux prévus à cet effet et des heures de délégation et malgré le refus de l'employeur de les autoriser, peuvent justifier un licenciement (2).

Il faut qu'il y ait un abus de la part du salarié pour pouvoir le sanctionner.

(1) Article R2315-4 du Code du travail

(2) CE, 14 octobre 1992, n°118599

19 Un salarié part en congé malgré un refus de son employeur. Peut-il être licencié?

Oui ! Est une cause réelle et sérieuse de **licenciement** le fait pour un salarié de partir en **congé malgré le refus de son employeur** ou en l'absence d'autorisation.

Les juges ont déjà considéré que l'employeur était fondé à licencier le salarié (c'est-à-dire qu'il était dans son droit) qui refuse de pourvoir au poste d'un collègue décédé et de retarder la date de ses congés (1).

L'attitude du salarié peut justifier un licenciement pour faute grave voire pour faute lourde.

Le salarié qui part en vacances de manière anticipée malgré le refus d'autorisation de l'employeur, confirmé par lettre recommandée, peut être licencié pour faute lourde (2).

En revanche, commet une faute grave le salarié qui quitte son travail sans autorisation en prétextant la maladie de son frère alors qu'il avait auparavant établi la volonté de prendre ses congés à cette période-là de l'année et qu'il avait fait face au refus de l'employeur (3).

A contrario, le salarié qui refuse la modification de ses congés moins d'un mois avant ceux-ci n'est pas constitutif d'une faute grave si l'employeur ne justifie pas ce report par des circonstances exceptionnelles (4).

(1) Cass. Soc., 15 mai 2008, n°06-44354

(2) Cass. Soc., 13 février 1974, n°72-40778

(3) Cass. Soc., 23 mars 2005, n°03-40387

(4) Cass. Soc., 24 mars 2010, n°08-42017

20 Un salarié parti en congé ne rentre pas à la date prévue. Peut-il être licencié ?

L'employeur qui constate que le salarié ne reprend pas son poste de travail à l'issue de ses congés peut **licencier** l'intéressé pour **faute grave**.

En effet, le salarié qui **prolonge ses vacances au-delà de la date accordée** par l'employeur commet une **faute grave**.

Il en va ainsi du salarié qui :

- prolonge ses vacances de 3 jours pour pouvoir faire le pont de l'Ascension alors que l'employeur l'avait informé que le vendredi de l'Ascension était un jour travaillé (1) ;
- prolonge son absence au-delà de la durée prévue par la convention collective après le décès d'un proche sous prétexte qu'il lui restait des congés payés à prendre et sans avoir l'autorisation de l'employeur (2) ;
- ne reprend pas le travail après un arrêt maladie, pendant une durée d'un mois et suite à 2 mises en demeure de l'employeur restées sans suite (3) ;
- en dépit d'une mise en demeure, n'avait ni adressé les justificatifs de son absence, ni manifesté son intention de reprendre le travail de sorte qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur, laissé sans nouvelles, de ne pas avoir organisé la visite de reprise (4).

Ne constitue pas, en revanche, une faute grave le fait pour un salarié de reprendre le travail après ses congés payés, avec un jour de retard, tout en ayant prévenu l'employeur de son retard et justifié d'un motif (5). Est une cause réelle et sérieuse, le salarié ayant 20 ans d'ancienneté qui, après avoir subi une visite médicale le déclarant apte à son poste, s'absente pendant 6 semaines sans prévenir l'employeur et s'abstient de fournir le moindre justificatif en dépit de mises en demeure, sachant qu'aucune perturbation du fonctionnement au sein de l'entreprise n'avait été démontrée (6).

Aussi, les juges prennent en considération l'attitude de l'employeur pour apprécier l'existence ou non d'une faute commise par le salarié. Par exemple, le retour tardif de congés ne constitue pas une cause de licenciement lorsque l'employeur ne dresse pas le planning des départs en vacances et modifie les dates de congés moins d'un mois à l'avance sans justifier de circonstances exceptionnelles (7).

(1) Cass. Soc., 1er juillet 1998, n°96-42824

(2) Cass. Soc., 10 mai 1994, n°92-44087

(3) Cass. Soc., 3 décembre 2014, n°13-24704 et Cass. Soc., 22 mars 2017, n°15-24224

(4) Cass. Soc., 13 janvier 2021, n°19-10437

(5) Cass. Soc., 22 novembre 1995, n°91-44032

(6) Cass. Soc., 26 septembre 2018, n°17-17563

(7) Cass. Soc., 3 juin 1998, n°96-41700

21 Un salarié est absent depuis 5 jours sans avoir justifié son absence, il ne répond pas au téléphone. Que faire ? Faut-il le rémunérer ?

Si le salarié ne répond pas aux appels téléphoniques et que l'employeur ne parvient pas à connaître les raisons de son absence, il est possible d'envoyer un **courrier recommandé** avec accusé de réception à son domicile. Ce courrier est à adresser après écoulement du délai accordé au salarié pour justifier son absence (généralement 48h, à voir selon la convention collective ou le règlement intérieur de l'entreprise).

Cette lettre doit le **mettre en demeure** (ou ses proches) de **justifier de son absence**, par l'envoi d'un justificatif (par exemple, le certificat médical d'arrêt de travail). Elle précise qu'à défaut de justificatif et en l'absence de la **reprise immédiate du travail**, il sera considéré comme ayant abandonné son poste.

L'employeur doit veiller toutefois, selon les circonstances, à adapter sa décision et à **ne pas agir dans la précipitation**.

En l'absence de nouvelles, une **seconde lettre** peut être envoyée. Il s'agit d'une **mise en demeure de reprendre le travail** avant engagement de la procédure pour **abandon de poste**. Celle-ci conduit généralement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour faute grave (laquelle exclut l'indemnité de licenciement ainsi que l'exécution et la rémunération du préavis) (1).

A défaut de justification ou de reprise du travail, il convient ensuite de convoquer le salarié par **lettre recommandée avec accusé de réception**, à un **entretien préalable à un éventuel licenciement** (2).

S'agissant d'une absence non autorisée, l'employeur n'a **pas à verser le salaire** car aucune prestation de travail n'a été effectuée.

(1) Cass. Soc., 9 mars 2011, n°09-43520 et Cass. Soc. 11 février 1998, n°94-42842

(2) Article L1332-4 du Code du travail

22 Que peut faire l'employeur confronté aux absences d'un salarié ? Combien de courrier à envoyer ?

Il faut distinguer l'**absence imprévue autorisée** de l'**absence injustifiée abusive**. La première est généralement la conséquence d'un arrêt maladie, il est donc plus à propos d'évoquer un arrêt de travail ou un arrêt maladie justifié sous 48 heures (1). La seconde constitue en revanche une faute de la part du salarié.

Que le salarié soit employé en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD), il doit respecter les horaires de travail et justifier ses absences lorsqu'elles n'ont pas été autorisées (2).

L'employeur doit s'assurer, avant de prendre la moindre décision, qu'il n'existe pas de **motif légitime** aux absences (problèmes de transport en commun, véhicule tombant fréquemment en panne, problème de garderie pour un enfant, etc.). Si tel est le cas, une aide matérielle (exemple : avance sur salaire) ou l'utilisation de son réseau professionnel (exemple : obtenir une place en crèche) peut s'avérer utile.

En dehors de ce type de situations légitimes, tout abus lié à un défaut de présence permet à l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise, de prononcer un licenciement pour faute, afin de se séparer du salarié indélicat (3).

Dans tous les cas, sachez que l'absence injustifiée, sans récupération des heures perdues, n'a pas à être rémunérée. La **retenue du salaire** se fait prorata temporis (au prorata du temps de travail réellement effectué) : il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire. Si l'absence dure plusieurs jours, l'entreprise peut dès le 3ème jour d'absence (si le délai pour justifier d'une absence est de 48h dans votre entreprise), envoyer un courrier recommandé au salarié le **mettant en demeure** de justifier son absence ou de reprendre son poste sans délai, tout en le prévenant qu'une sanction pourra être prise à son encontre. En l'absence de réponse, ce courrier devra être **renouvelé** avant qu'une **procédure de licenciement soit engagée**.

Si vous laissez perdurer une situation d'absences injustifiées, un mauvais signal est envoyé à l'ensemble du personnel.

(1) Article L1226-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 4 février 1981, n°79-40813

(3) Cass. Soc., 19 mars 1987, n°84-40716

23 Quelles indemnités peuvent-être dues à un salarié qui s'est absenté sans justification ? A-t-il droit au chômage ?

Le nombre et le type d'indemnité vont varier selon la sanction édictée, à savoir :

- **le licenciement pour cause réelle et sérieuse :**

- le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), licencié avec 8 mois d'ancienneté ininterrompus, a droit à **une indemnité de licenciement** (1).

Les modalités de calcul sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail (2) ;

- **une indemnité compensatrice de congés payés** : si le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice. Cette indemnité est due que la rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur (3) ;

- **une indemnité compensatrice de préavis** : l'exécution d'un préavis en cas de rupture du CDI est le principe. Si l'employeur prend l'initiative d'en dispenser le salarié, cette indemnité lui est due, sauf exception (4) ;

- **une indemnité de non-concurrence** : en cas de clause de non-concurrence, cette indemnité est due lors de la rupture du contrat de travail (5). Le contrat de travail peut limiter l'application de ladite clause.

- **le licenciement pour faute grave :**

- **une indemnité compensatrice de congés payés** : le salarié licencié pour faute grave a droit à son indemnité de congés payés (6).

L'employeur doit verser au salarié cette indemnité compensatrice pour la fraction des congés dont il n'a pas pu bénéficier (7).

Cette indemnité est calculée de la même manière que l'indemnité de congés payés, en fonction du nombre de jours que le salarié a acquis et qu'il n'a pu prendre.

La **période de travail effectif** à prendre en compte est celle s'étendant entre le 1er juin (ou la date d'embauche si elle est postérieure) et la date de rupture du contrat, sauf dispositions conventionnelles contraires.

L'indemnité de congés payés peut être calculée selon deux manières différentes ; elle peut correspondre :

- au 10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (8) ;
- à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Le calcul à retenir est celui le plus favorable au salarié.

- **les indemnités de licenciement et de préavis** n'ont pas à être versées, sauf dispositions conventionnelles contraires.

- **le licenciement pour faute lourde :**

la faute lourde **prive le salarié de quasiment toutes les indemnités** liées à la rupture du contrat de travail.

En effet, la faute lourde est celle d'une gravité exceptionnelle telle, que l'employeur ne peut maintenir, même temporairement, le salarié dans l'entreprise. Elle justifie la cessation immédiate du contrat. De ce fait, aucune période de préavis ne doit être observée et donc aucune indemnité compensatrice de préavis ne doit être versée au salarié (9), sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Également, l'employeur ne lui verse aucune indemnité de licenciement (2) mais, contrairement à ce que le Code du travail a pu décider antérieurement, l'indemnité compensatrice de congés payés est à présent due, depuis le 2 mars 2016

(3)(4).

Même si le salarié commet une faute lourde justifiant son licenciement sans indemnités, il doit percevoir son indemnité de non-concurrence.

S'agissant des **droits à l'allocation chômage**, le salarié a droit au chômage peu importe le type de licenciement, sous réserve des cotisations suffisantes. Cette allocation est versée aux personnes dont le chômage répond à un certain

nombre de critères. Par ailleurs, elles doivent être à la recherche d'un nouvel emploi, être aptes physiquement à l'exercer, et justifier d'un temps d'activités (1).

Enfin, la **situation de chômage** doit être **involontaire**, et ne sont pas concernés les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite.

- (1) Article L 1234-9 du Code du travail
- (2) Article R1234-1 à R1234-5 du Code du travail
- (3) Article L3141-28 du Code du travail
- (4) Article L1234-5 du Code du travail
- (5) Cass. soc., 27 sept. 1989, n°86-45103 et Cass. soc., 4 mars 1992, n°88-41014
- (6) Cass. soc., 28 mars 2018, 16-26013
- (7) Articles L3141-26 à L3141-28 du Code du travail
- (8) Article L3141-22 du Code du travail
- (9) Article L1234-1 du Code du travail
- (10) Article L1234-9 du Code du travail
- (11) Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016
- (12) Article L3141-28 du Code du travail
- (13) Cons. Constit. 2 mars 2016, n°2015-523
- (14) Article L5421-1 du Code du travail