

Abandon de poste et démission

Par **fayevalentine**, le **06/09/2010** à **00:05**

Encore une question:

où finit la démission et où commence l'abandon de poste?

On dit que l'employeur ne peut considérer un salarié comme démissionnaire même si celui-ci s'est absenté depuis longtemps. La démission doit être claire et non équivoque et le salarié qui part sur un coup de tête peut revenir dans l'entreprise, sans qu'il soit considéré comme démissionnaire. Si ce n'est pas une démission, l'employeur est-il tenu de le "reprendre" ou peut-il le licencier pour abandon de poste, constitutif d'une faute grave?

Bref, quels sont les critères de l'abandon de poste? Merci beaucoup

Par **Camille**, le **06/09/2010** à **09:51**

Bonjour,

En gros, c'est assez simple, dans le principe. L'employeur doit d'abord s'assurer, par tous moyens suffisants, que l'absence constatée résulte d'une volonté délibérée sans aucun motif légitime de la part du salarié. Un employeur ne doit pas exclure l'impossibilité de se manifester pour cause de force majeure légitime (internement abusif, détention provisoire, hospitalisation lourde, etc...).

Donc, au moins plusieurs mises en demeure/convocations à entretiens "divers" en LR/AR avec AR signés de la main du salarié. Bien entendu, l'employeur devra calculer les salaires versés en fonction des heures de présence effective.

Par **fayevalentine**, le **06/09/2010** à **10:49**

Très bien, c'est parfaitement clair maintenant, merci beaucoup!

Par **Camille**, le **06/09/2010** à **19:40**

Bonsoir,

Remarque : dans les deux cas de figure, sauf maladie de courte durée, l'employeur "peut"

licencier (en prenant moult précautions). Dans le cas d'un comportement fautif, ce sera pour faute grave, bien sûr, mais même en cas d'absence prolongée mais civilement justifiée (et bizarrement, être en prison serait une absence "justifiée" au sens du code du travail), l'employeur "peut" licencier s'il démontre que l'absence prolongée porte préjudice à l'entreprise. Dans ce cas, licenciement pour cause réelle et sérieuse mais sans faute directe personnelle.

Mais, je déconseille à un patron de se lancer dans ce genre d'opérations tout seul, sans

l'appui d'un (bon) conseil... Image not found or type unknown