



# Les P'tites **INFOS** Juridique

De l'Union Locale de LILLE

## SOMMAIRE

### **I. Absence injustifiée : est-ce que l'employeur licencie automatiquement le salarié ?**

- ⇒ Comment gérer les absences injustifiées au travail ? Le salarié risque-t-il toujours un licenciement ?
- ⇒ Licenciement pour faute simple ou grave possible, si l'employeur l'estime nécessaire
- ⇒ Démission ou licenciement pour abandon de poste ? Au bout de combien de temps la procédure peut-elle être engagée ?



Mai / Juin 2024





Les P'tites INFOS Juridique

## I. Absence injustifiée : est-ce que l'employeur licencie automatiquement le salarié ?

*Quand un salarié refuse de se rendre au travail, sans fournir de justificatif (certificat médical, certificat de décès d'un proche, etc), il peut être sanctionné et faire, selon les circonstances, l'objet d'un licenciement. Une situation d'**absence injustifiée** conduit-elle pour autant automatiquement à un licenciement ? La réponse est non.*

### 1. Comment gérer les absences injustifiées au travail ?

#### Le salarié risque-t-il toujours un licenciement ?

Lorsqu'un salarié ne vient pas au travail, il doit être en mesure de justifier d'un motif d'absence valable auprès de son employeur, dans les délais indiqués dans sa convention collective ou dans le règlement intérieur (le plus souvent **48 heures**). Pour cela, il peut par exemple envoyer un **arrêt de travail**, ou le certificat médical de son enfant si c'est lui qui est malade (jours enfant malade).

- ♦ À défaut de pouvoir fournir un justificatif de son absence à son employeur, dans les délais impartis, le salarié manque à ses obligations contractuelles et **risque donc d'être sanctionné**.

**À savoir :** Face à des absences injustifiées, le licenciement peut être une sanction à envisager, mais il n'est pas pour autant **automatique**. En effet, l'employeur peut décider de ne **pas sanctionner**. Il peut également prononcer une autre sanction disciplinaire, moins forte que le licenciement. Dans le cadre de sa prise de décision, le contexte, les circonstances de l'absence, son impact sur le fonctionnement de l'entreprise sont autant d'éléments qui vont lui permettre de choisir la réponse la plus adaptée vis-à-vis de ce comportement fautif.

#### Quelle sanction en cas d'absence injustifiée ? Avertissement, mise à pied, licenciement...

Du fait de son pouvoir de direction, c'est l'employeur qui décide si le comportement mérite sanction et si c'est le cas, de la sanction qu'il va prononcer : il peut s'agir d'un simple avertissement ou blâme, d'un rappel à l'ordre, mais aussi d'une mise à pied conservatoire ou disciplinaire ou d'une rétrogradation (baisse de niveau hiérarchique).

La prise de décision de la sanction peut même aller jusqu'au **licenciement**, y compris pour **faute grave** : privant ainsi le salarié de son indemnité de licenciement (1).

Il peut aussi décider de **ne pas sanctionner** le salarié pour son absence injustifiée.



C'est donc l'employeur qui choisit la sanction qu'il va appliquer ou non, en raison de son pouvoir disciplinaire.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il doit cependant respecter les sanctions et l'échelle de celles-ci prévues dans le **règlement intérieur** applicable (2).

Parfois, l'absence imprévue peut aussi être liée à un événement de **force majeure**, par exemple, à un retour de congés, le vol de l'avion du salarié est annulé suite à une grève, ou sa voiture est tombée en panne...

Dans ce cas, **l'employeur ne peut pas, en principe, licencier** son salarié, si ce dernier l'a informé dans les plus brefs délais de la situation. Il a en ce sens déjà été jugé qu'un salarié qui reprend son travail à l'issue de ses vacances avec une journée de retard en raison d'une panne de voiture, ce dont il a informé son employeur, ne peut pas être licencié pour faute grave (3).

### Comment le salarié peut-il s'excuser et éviter d'être sanctionné du fait de son absence non autorisée ? Quel est le délai pour justifier une absence ?

Après une absence imprévue et/ou non autorisée par son employeur, un salarié a tout intérêt à :

- **avertir** son employeur de son absence le plus en amont possible par tout moyen (appel, sms ou mail par exemple...) ;
  - **justifier** des circonstances ayant entraîné son absence dans les 48 heures (ou dans le temps prévu par le règlement intérieur ou tout accord collectif), avec un motif valable et les justificatifs adéquats (par envoi d'un certificat médical...) ;
- si un salarié traverse une période difficile, qu'il rencontre des difficultés personnelles (il y a eu un décès au sein de sa famille, il est en train de divorcer, il n'a personne pour garder son enfant...), il a tout intérêt à en **parler à son employeur**, plutôt que de risquer d'être sanctionné lourdement pour absence injustifiée. L'employeur pourra alors chercher avec une solution plus adaptée qu'une sanction disciplinaire (autorisation exceptionnelle d'absence, congé exceptionnel, congé sans solde/sabbatique...).





## 2. Licenciement pour faute simple ou grave possible, si l'employeur l'estime nécessaire

- ◆ Ne pas se présenter au travail pendant un ou plusieurs jours, **sans fournir de justificatif**, c'est commettre une **faute** susceptible d'être **sanctionnée**. Le cas échéant, et si le manquement réunit les conditions nécessaires, l'employeur pourra décider de prononcer un licenciement pour faute simple ou même pour **faute grave**.

**Attention, toute absence ne justifie pas une procédure de licenciement (ni même une autre sanction).**

### Jurisprudences :

- *Par exemple, les juges ont validé le **licenciement pour faute grave** d'un salarié absent pendant 2 jours, dont le patron avait tardivement modifié ses horaires. Le salarié avait refusé ce changement d'horaires et n'était **pas venu travailler durant les 2 jours** (ni aux anciens horaires, ni aux nouveaux). Les juges ont estimé que le licenciement pour faute grave était justifié, même si l'employeur avait **modifié tardivement les horaires du salarié**. En effet, le fait pour le salarié de ne pas venir travailler pendant deux jours, aux horaires initialement prévus, constitue une absence injustifiée, rendant son maintien dans l'entreprise impossible, et autorisant de fait son licenciement pour faute grave (4).*
- *En revanche, les juges ont estimé que le fait pour un salarié de ne pas se présenter à son poste de travail, parce qu'il était dans l'impossibilité de connaître à l'avance son rythme de travail et ses horaires, **ne justifiait pas un licenciement**. L'absence injustifiée découlait en l'espèce d'une faute de l'employeur, qui **n'avait pas communiqué au salarié son planning de travail**, qui ne pouvait donc pas être sanctionnée par un licenciement (5).*
- *de même, le salarié absent à son poste de travail le 21 mars, qui remet à son responsable de site à sa reprise de travail dès le lendemain de son absence, soit le 22 mars, un certificat médical daté du 21 mars, ne se rend pas coupable d'une absence injustifiée justifiant son licenciement (6).*

Si l'employeur **ne communique pas clairement les dates de congés payés** à ses salariés, un retour tardif de congés (ou un départ anticipé) pourrait ne pas être sanctionné ou du moins ne pas justifier de sanction lourde si les juges estiment que le salarié pouvait croire que ses dates de congés avaient été acceptées.





### 3. Démission ou licenciement pour abandon de poste ? Au bout de combien de temps la procédure peut-elle être engagée ?

L'**abandon de poste** est une absence injustifiée et non autorisée d'un salarié, **qui se prolonge dans le temps**.

Précédemment, l'abandon de poste pouvait faire l'objet d'une sanction disciplinaire (pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

Depuis le 23 décembre 2022, le salarié qui abandonne son poste et ne reprend pas le travail dans un délai maximum fixé par l'employeur, après avoir été mis en demeure, par ce dernier, de justifier son absence et de reprendre son poste, est considéré comme démissionnaire (7).

Notez que le délai en question ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

Cette présomption de démission n'oblige donc plus l'employeur à licencier le salarié. En revanche, le salarié, considéré comme démissionnaire, ne perçoit aucune indemnité de fin de contrat, et ne peut **pas bénéficier des droits au chômage**.

#### Références :

(1) Cass. Soc., 2 mars 2016 n°14-16134

(2) Cass. Soc., 26 octobre 2010, n°09-42740

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

(4) Cass. Soc., 5 juillet 2011, n°10-21479

(5) Cass. Soc., 13 mars 2013 n°12-12779

(6) Cass. Soc., 21 janvier 2016 n°14-20876

(7) Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 4 et Décret n°2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié





254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

03.20.85.10.85

Email : [lille.ulfo@wanadoo.fr](mailto:lille.ulfo@wanadoo.fr)

[www.ul-fo-lille.com](http://www.ul-fo-lille.com)