

PAGE DE FORMATION

Formation

Chapô de la formation

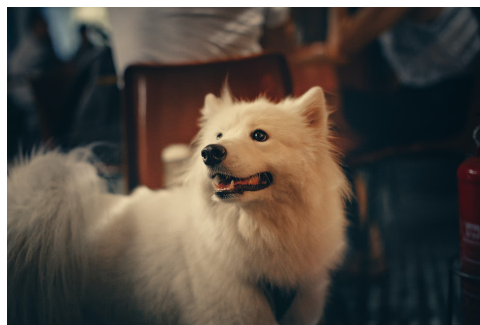
Titre de la formation

Texte de la formation

1. Item 1
2. Item 2

Citation de formation

Formation 1	Titre de formation un peu plus long



Chien blanc



Bloc médias & textes

FORMATION

FORMATION 2

FORMATION 3



Information sur les annuaires

Texte de formation

Accordéon numéro 1

Texte numéro 1

Accordéon numéro 2

Texte numéro 2

Qu'est-ce qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé ?

L'abandon de poste est caractérisé par une **absence injustifiée** du salarié au travail notamment s'il **quitte son lieu de travail ou ne se rend pas au travail**. L'abandon de poste peut être sanctionné par l'employeur sous certaines conditions. L'employeur peut sanctionner le salarié. Nous faisons un point sur la réglementation.

Attention

L'employeur ne peut pas considérer que le salarié a abandonné son poste lorsqu'il le quitte sans autorisation pour l'un des motifs suivants :

- Consultation d'un médecin justifiée par son état de santé
- Droit de retrait
- Grève
- Refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation
- Modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui est refusée par le salarié.



Quelles sont les conséquences d'un abandon de poste sur le contrat de travail ?

Lorsque le salarié quitte son poste ou ne se présente plus à son poste de travail, sans justification légitime, il ne perçoit pas de salaire. L'absence du salarié suspend le contrat de travail.

L'employeur peut-il considérer l'abandon de poste comme une démission ?

Oui, le salarié qui a abandonné son poste et qui ne reprend pas le travail peut être considéré comme démissionnaire par l'employeur.

Démarches à effectuer par l'employeur

L'employeur doit demander par écrit au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste.

Cette demande est adressée au salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit préciser également le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste. Ce délai ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires.

L'employeur doit informer le salarié des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise de travail.

Le point de départ du délai fixé par l'employeur est le jour de présentation par les services de la poste de la lettre recommandée ou le jour de remise en main propre contre décharge.

Si le salarié ne reprend pas son poste dans ce délai, l'abandon de poste peut être considéré comme une démission par l'employeur.

Toutefois, le salarié peut répondre à la demande de l'employeur en lui communiquant, par exemple, un arrêt de travail pour justifier de son absence.

À noter

L'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste. Le contrat de travail du salarié est alors suspendu.

Le salarié n'est pas payé pendant cette période.

Contestation de la démission par le salarié

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail.

La demande est traitée dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande.

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui reprend le travail alors qu'il n'a pas justifié de son absence ?

Oui, l'employeur peut décider de sanctionner, pour absence injustifiée, le salarié qui reprend son poste dans le délai fixé sans justifier son absence. Dans ce cas, le contrat de travail se poursuit.

Le salarié perçoit-il l'allocation chômage en cas d'abandon de poste ?

Les possibilités pour le salarié de percevoir l'allocation chômage diffèrent en fonction de la rupture ou non du contrat de travail.

Non, le salarié n'est pas indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi).

Après 121 jours de chômage (4 mois environ), le salarié peut demander à France Travail le réexamen de sa situation pour obtenir l'ARE.

Une instance paritaire régionale de France Travail se charge de vérifier que les 2 conditions suivantes sont réunies :

Remplir les conditions d'attribution de l'ARE (autres que la condition de privation involontaire d'emploi)

Apporter des éléments attestant de recherches actives d'emploi, d'éventuelles reprises d'emploi de courte durée et de démarches pour entreprendre des formations.

Si la demande est acceptée, le point de départ du versement de l'ARE est fixé au 122^e jour de chômage.

Si l'employeur ne considère pas le salarié comme démissionnaire, le contrat de travail est toujours en cours.

Dans ce cas, l'employeur ne délivre pas au salarié l'attestation destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi) et les autres documents de fin de contrat.

Questions – Réponses

Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?

Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES

Et aussi...

Sanctions disciplinaires d'un salarié du secteur privé

Où s'informer ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

Code du travail : articles L1222-1 à L1222-5

Exécution de bonne foi du contrat de travail.

Code du travail : article L1232-1

Cause réelle et sérieuse

Code du travail : article L1237-1 à L1237-1-1

Présomption de démission

Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4

Droits d'alerte et de retrait : principes

Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5

Droits d'alerte et de retrait : conditions d'exercice

Code du travail : article R1237-13

Présomption de démission : délai et procédure de mise en demeure de l'employeur



CULTURE, TOURISME
Marché du lundi



SCOLARITÉ
École de Solenzara – Inscriptions ouvertes

TOUTES LES ACTUALITÉS

EN CE
MOMENT



Du 20 JUIL.

FESTIVAL

F
o
r
m
a
t
i
o
n
d
u
2
0

TOUS LES ÉVÉNEMENTS

