

// le dossier pratique

Abandon de poste : comment réagir ?

En présence d'un abandon de poste, la réaction patronale est presque toujours la même : licenciement pour faute grave. Une faute grave que les juges du fond sont pourtant peu enclins à retenir, le contexte et le comportement de l'employeur pouvant atténuer, voire excuser la faute. C'est ce que démontre l'analyse des arrêts des cours d'appel des cinq dernières années.

Ce dossier a été réalisé par Marie Hautefort, membre du comité de rédaction du Lamy social, à l'aide de Predictice, plateforme de justice prédictive à destination des professionnels du droit.

À CLASSER SOUS **01 / 18**
LICENCIEMENT PERSONNEL
MOTIF

1 Peut-on licencier pour faute grave ?

L'examen de décisions de cours d'appel sur les cinq dernières années montre que si l'abandon de poste est un motif de licenciement fréquent, ce n'est pas la « valeur sûre » que beaucoup d'employeurs imaginent. Si la plupart des employeurs optent pour le licenciement pour faute grave, rares sont les cas où ils sont suivis par les juges du fond. Dans l'étude ici présentée, on ne trouve que cinq arrêts en ce sens, tous mettant en avant la mauvaise foi du salarié.

CAS OÙ LA FAUTE GRAVE A ÉTÉ RETENUE

■ Silence et fausses excuses

Le premier cas (*CA Bordeaux, 2 novembre 2017, n° 16/01200*) concerne un salon de coiffure. Une **coiffeuse quitte son emploi sans raison**. Au bout d'une semaine d'absence injustifiée, l'employeur, peu au fait du droit du travail, lui demande par courrier s'il doit considérer qu'elle manifeste ainsi son désir de démissionner et, dans le cas contraire, la **met en demeure de reprendre le travail**. Dès cette lettre, il évoque la faute grave. Sept semaines passent et l'employeur, qui a dû prendre des conseils, après avoir envoyé une nouvelle mise en demeure restée sans réponse, convoque la salariée à un **entretien préalable** et procède au **licenciement** en bonne et due forme en se plaçant sur le terrain de la **faute grave**. Pour se défendre, la salariée fait feu de tout bois. Elle met en avant la première lettre

et demande la condamnation de l'employeur qui a constaté une démission qu'elle n'avait pas donnée. Cet argument convainc les prud'hommes, mais la cour d'appel l'écarte car l'employeur n'a tiré aucune conséquence juridique de sa question sur la volonté de démissionner.

La salariée souligne alors le **caractère tardif de la réaction**, sept semaines ! Peut-on, dans ce contexte, considérer que le licenciement sans préavis s'imposait ? En troisième lieu, elle tente de justifier son abandon de poste par un **différend persistant** avec l'employeur sur les modalités de versement de son salaire. Mais les juges du fond la déboutent de son action : si les relevés bancaires indiquent que le salaire a été fréquemment versé avec retard, la salariée n'a **jamais émis de réclamation**, d'autant qu'elle a, dans l'autre sens, plusieurs fois bénéficié d'avances. La cour d'appel relève par ailleurs son entêtement à ne pas répondre aux courriers de son patron. La faute grave est ainsi démontrée.

■ « Bras de fer » au sujet d'un changement d'affectation

Cette affaire (*CA Paris, 4 décembre 2013, n° 11/12768*) met en scène un **agent de sécurité** dont le contrat de travail comporte une **clause de mobilité**. Alors qu'auparavant, il bénéficiait toujours des mêmes horaires de travail, avec des vacances de 12 heures, organisation sur laquelle il avait « construit (sa) vie privée et familiale », son nouveau service implique un rythme beaucoup plus irrégulier. Il conteste donc cette **affectation**. L'employeur ne voit pas le moyen de la changer dans l'immédiat. Nouveau **refus**, accompagné d'un certificat du médecin traitant déconseillant le nouvel horaire. L'employeur suscite alors une visite

chez le médecin du travail qui conclut à l'aptitude du salarié au poste offert.

Pendant tout cet échange, le salarié ne s'est **pas présenté à son poste**. L'employeur le **licencie pour faute grave**, et les juges du fond valident cette décision.

C'est en vain que le salarié tentera de prouver que l'activation de la clause de mobilité était abusive ou que la faute était prescrite, son premier jour d'absence remontant à plus de deux mois. À cette objection, la cour d'appel rétorque que « le comportement reproché s'est poursuivi et a persisté pendant le délai de prescription. »

Refus de mobilité malgré une clause

Dans un autre arrêt (*CA Paris, 13 septembre 2012, n° 09/08339*), les faits ont trait à un **agent de sécurité** est affecté à la surveillance de supermarchés. Sa **clause de mobilité** s'étend sur l'ensemble de la région **Ile-de-France**. Il va donc assurer successivement ses fonctions à Vulaines-sur-Seine, Houilles, Argenteuil, et Paris 16^e. Après cette dernière mission, il est à nouveau muté à Houilles et **refuse de rejoindre son poste**, arguant d'une durée de transport trop longue entre cette commune et son domicile à Dammarie-les-Lys.

Sans mettre en doute l'allongement du trajet, l'employeur insiste en rappelant au salarié sa clause de mobilité, et, devant la persistance du refus du salarié, le licencie pour faute grave.

Le salarié étant incapable d'avancer le moindre indice permettant de déceler un usage abusif de la clause de mobilité, l'abandon de son poste est qualifié de **faute grave** par la cour d'appel.

Insubordination ostensible et violation des règles de sécurité

Le troisième cas où la faute grave a été retenue par les juges du fond (*CA Paris, 13 octobre 2017, n° 14/07540*) concerne un **coordinateur « enfance jeunesse »** dans un centre social qui, par un **départ inopiné** de son poste de travail, a laissé des **enfants seuls**, sans surveillance et ce, sans prévenir quiconque et en emportant les clés nécessaires à la mission pédagogique.

Cette « goutte qui fait déborder le vase », provoquant son licenciement pour faute grave, se produit sur fond de **contestation systématique** des décisions des **supérieurs** hiérarchiques depuis plusieurs mois. Le salarié tente de dévier le coup en se plaignant d'un harcèlement moral (soulevé uniquement en appel). Cette accusation est examinée et rejetée.

Il produit des attestations de ses collègues faisant valoir qu'il est bon camarade, mais cela ne suffit pas à excuser la mise en danger des enfants dont il était chargé de s'occuper. La cour d'appel le déboute donc de son action contre son licenciement pour faute grave.

Un cas particulier : l'étranger sous le coup d'un arrêté d'expulsion

Une cour d'appel (*CA Toulouse, 27 septembre 2012, n° 10/03257*) a considéré que c'était à bon droit qu'un employeur avait licencié pour **faute grave** un salarié qui avait dû cesser le travail car il avait été **expulsé du territoire français**. Il est intéressant de noter que le salarié avait tenté une comparaison avec la situation d'incarcération. Celle-ci n'a pas été jugée pertinente : « Attendu que Monsieur X ne peut pas prétendre que sa situation est comparable à celle d'un salarié faisant l'objet d'une détention provisoire, qui a pour effet de suspendre le contrat de travail puisque cette solution est justifiée par la garantie de la présomption d'innocence qui n'est pas en cause dans le cadre de la présente procédure. »

CAS PLUS FRÉQUENT : FAUTE GRAVE REJETÉE MAIS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE RETENUE

Assez souvent, on voit les juges du fond écarter la faute grave, mais admettre la cause réelle et sérieuse. À cela deux raisons : soit le comportement patronal démontre que la faute n'était pas suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate du contrat, soit la preuve de la faute grave n'était pas apportée.

Faute ne rendant pas impossible le maintien du salarié pendant le préavis

Les cours d'appel ne manquent pas de se référer à la définition de la faute grave. « La faute grave, dont la preuve incombe à l'employeur, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise », ont ainsi rappelé les juges du fond (*CA Aix-en-Provence, 29 mars 2012, n° 10/10522*), à propos du licenciement pour faute grave d'un salarié, **assistant-comptable**, pour tout un **ensemble de faits**, vol, piratage, et abandon de poste. Mais après sa relaxe par le tribunal correctionnel, seul restait avéré l'**abandon de poste**. Les juges du fond ont jugé ce fait constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais pas d'une faute grave.

Même solution et même fondement dans une autre affaire (*CA Douai, 31 janvier 2014, n° 13/01187*), s'agissant d'un magasinier d'une petite entreprise n'en comptant que trois, licencié pour s'être **absenté sans raison pendant trois jours** alors qu'il était déjà réputé manquer de ponctualité. La cause réelle est retenue, mais pas la faute grave, l'employeur n'ayant engagé la procédure de licenciement que **deux semaines après la reprise** du travail, ce qui démontre de façon aveuglante que le maintien du salarié pendant le temps de préavis n'était pas impossible.

Nouvelle illustration de ce principe dans une autre affaire (*CA Paris, 24 octobre 2017, n° 15/10836*) : après avoir en vain sollicité une rupture conventionnelle, un chef de rang dans une brasserie a **quitté son poste pendant cinq semaines**. Il a repris le travail pendant un mois et demi, puis s'est à nouveau absenté. L'employeur n'envoie pas moins de quatre lettres recommandées puis, en fin de compte, **licencie l'intéressé huit mois après** le premier abandon de poste. Trop tard pour prétendre que la rupture immédiate s'imposait, ont tranché les juges du fond.

Autre espèce où la faute grave a été déclassée en cause réelle et sérieuse (*CA Metz, 27 mars 2012, n° 10/00156*) : employé pendant neuf ans dans une station-service, un salarié a eu ce qu'il est convenu d'appeler un « **coup de sang** », quittant son travail en laissant la station-service ouverte à la suite d'une altercation avec le père de la gérante. Il est licencié pour faute grave. Les juges du fond admettent le motif, mais pas la faute grave dès lors que « l'employeur n'établit pas que cette unique faute commise par ce salarié qui comptait **presque neuf ans d'ancienneté** était d'une gravité telle qu'elle ne permettait pas de le **maintenir** dans l'**entreprise**, même durant la période de préavis ».

CAS OÙ LA PREUVE DE LA FAUTE GRAVE N'EST PAS JUGÉE CONVAINCANTE PAR LES JUGES

Les employeurs qui choisissent de licencier pour faute grave n'ont souvent pas conscience d'un des aspects de la portée de leur choix : la charge de la preuve. Lorsque l'employeur se place sur le terrain de la **cause réelle et sérieuse**, le juge forme sa conviction au vu des

éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié (*C. trav., art. L. 1235-1*). « Ainsi, l'administration de la **preuve** en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement **n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties**, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables » (*CA Aix-en-Provence, 8 septembre 2017, n° 14/04876*).

En matière de **faute grave**, la règle est différente : il appartient à **l'employeur** qui l'invoque de la **prouver** (*CA Aix-en-Provence, 29 septembre 2017, n° 15/15701, par référence à Cass. soc., 21 novembre 1984, n° 82-43.380; Cass. soc., 8 janvier 1998, n° 95-41.462*). Plus précisément, l'employeur doit « rapporter la preuve de la réalité et de la gravité des griefs » (*CA Paris, 23 juin 2017, n° 16/11233*).

Un écueil qui peut conduire à ce que les juges valident le licenciement sans pour autant retenir la faute grave.

❑ Refus d'une nouvelle affectation

On l'a vu plus haut, le refus de rejoindre un nouveau poste, à la suite d'une mutation légitime, constitue une faute grave (*CA Paris, 4 décembre 2013, précité*).

Dans un cas similaire, celui d'un **agent de service** dans une entreprise de propreté, ayant décidé de se rebeller contre une **mutation** dans le même secteur géographique, la faute grave a été écartée (*CA Aix-en-Provence, 29 septembre 2017, précité*). L'employeur, en effet, **n'établissait pas** avoir adressé une **mise en demeure préalable** à l'intéressé, l'invitant à reprendre son emploi ou à justifier de son absence. En l'**absence** de tout **antécédent** disciplinaire, l'employeur n'apportait pas la preuve d'une faute grave. Pour autant, relève la cour, l'attestation du supérieur hiérarchique était suffisante à établir l'**absence fautive**, le salarié ne fournissant pour sa part aucun élément de nature à démontrer le contraire. Donc, **cause réelle et sérieuse**, oui, faute grave, non.

❑ Désinvolture par rapport aux horaires

Une employée prend des libertés avec ses horaires, persuadée qu'elle peut compenser ses retards en arrivant plus tôt d'autres jours. Sur une période d'un mois, elle est surprise **cinq fois à quitter son poste avec une demi-heure d'avance**. La cour d'appel estime le licenciement justifié car les faits sont avérés, mais pas pour faute privative de préavis, car leur **gravité** n'est **pas établie** par l'employeur (*CA Paris, 23 juin 2017, précité*).

❑ Malentendu sur les congés payés

L'abandon de poste est souvent invoqué quand le salarié prend ses congés de façon prématurée ou n'en revient que tardivement. Si l'employeur veut licencier pour faute grave, il doit alors être en mesure de **prouver** que le salarié a **délibérément** décidé de ne **pas respecter les dates** de congés qui lui avaient été imposées.

Exemple : un **ouvrier agricole** fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour être **parti en vacances sans autorisation**. Il conteste ce licenciement, affirmant que ses **dates** ont été **acceptées verbalement**. Le fait qu'il ait repris son travail trois semaines plus tard, sans injonction de l'employeur laisse à penser que le salarié dit la vérité. Le doute, de toute façon profitant au salarié, l'employeur est condamné et, dans ce cas-là, la cause réelle et sérieuse n'est même pas admise (*CA Fort-de-France, 24 juillet 2017, n° 16/00140*).

Dans une autre entreprise, un autre ouvrier est **parti pendant un mois**, quinze jours seulement après son

embauche. Il ne le conteste pas mais affirme que cette absence correspondait à des **congés autorisés** par l'employeur. On est dans une grande entreprise, où existent des procédures pour l'attribution des congés payés. Or, le salarié **n'étaye son affirmation par aucune pièce**. La société ayant eu la sagesse de ne pas qualifier l'abandon de poste de faute grave, la **cause réelle et sérieuse** de licenciement est reconnue (*CA Aix-en-Provence, 8 septembre 2017, n° 14/04876*).

❑ Du flou dans les reproches

C'est une circonstance conduisant habituellement à la condamnation de l'employeur, qu'il s'agisse d'abandon de poste ou de tout autre motif de licenciement.

Ainsi dans cette affaire (*CA Rennes, 27 juin 2014, n° 12/07485*): une serveuse d'un restaurant s'est vu reprocher d'avoir **abandonné son poste « en pleine saison »**. Ce grief, n'étant **pas daté**, ne permet pas à l'intéressée de s'en expliquer. D'ailleurs, elle a versé aux débats de nombreuses attestations indiquant qu'elle a toujours été présente au travail. Ni les faits ni, à plus forte raison, leur gravité n'étant prouvés, le licenciement est considéré par les juges comme privé de cause réelle et sérieuse.

2 L'abandon de poste peut-il être jugé légitime ?

Le contexte, encore le contexte, toujours le contexte, tel est le maître mot qui guide le juge dans son appréciation de l'abandon de poste.

LE SALARIÉ VICTIME D'UN COMPORTEMENT DÉLOYAL DE L'EMPLOYEUR

On a du mal à y croire, mais on voit encore arriver devant les tribunaux des situations où l'employeur a, en quelque sorte, tendu un piège au salarié.

❑ Quand l'employeur organise l'impossibilité pour le salarié de rejoindre son lieu de travail

Exemple flagrant : un employeur a mis un véhicule à la disposition d'un manutentionnaire un **véhicule** qui lui permet de parcourir le trajet de **50 km** séparant son **domicile** de son **lieu de travail**. Un soir, à 22 heures, le salarié voit arriver une dépanneuse envoyée par l'employeur qui **embarque la voiture**. Dès le lendemain, le salarié envoie un courrier pour informer l'employeur qu'il ne pourra pas rejoindre son travail et réclame un « **véhicule faisant partie du contrat** », mais l'employeur lui répond vertement que son contrat est muet sur ce sujet. Quatre semaines plus tard, le salarié est convoqué à un entretien préalable. Licencié, il saisit le conseil des prud'hommes qui valide le licenciement pour faute grave.

L'affaire monte en appel. La cour infirme le jugement, glissant progressivement de la **faute** du salarié vers celle de **l'employeur** : « Il est constant que le contrat de travail ne prévoit aucunement la mise à disposition du salarié, d'un véhicule de l'entreprise. Pour autant, il est établi que l'employeur, qui d'ailleurs ne le conteste pas, a dès l'origine, mis à disposition de son salarié, un véhicule de société, dont il lui a laissé l'usage sans aucune restriction. » La confiscation du véhicule est attestée par plusieurs témoignages. Les échanges verbaux et écrits entre le salarié et son patron sont avérés, de telle sorte

que, non seulement ce dernier ne pouvait prétendre qu'il ne connaissait pas les raisons de l'absence du salarié, mais il savait être à l'origine de l'abandon de poste. Et la cour de conclure: « C'est cette attitude déloyale, qui est à l'origine de l'absence du salarié au 12 mars 2013, si bien que dans ce contexte, cette absence ne peut lui être imputée à faute » (CA Pau, 31 août 2017, n° 15/02048).

▣ Quand l'employeur reste sourd aux justifications de la salariée

Moins caricaturale, mais tout aussi déloyale est l'attitude de cet employeur qui a accepté un congé parental d'un an renouvelable jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant et qui, jouant sur une ambiguïté de la lettre cosignée avec la salariée, réclame son retour à la fin de la deuxième année de congé. C'est en vain que l'intéressée essaie de faire rectifier cette échéance, la DRH n'en démord pas et la licencie pour faute grave. Considérant que, contrairement aux affirmations de la direction, la salariée n'était pas en absence injustifiée, la cour d'appel condamne l'employeur (CA Paris, 29 septembre 2017, n° 15/00816).

▣ Quand l'employeur reproche à la salariée l'abandon d'un poste qu'il ne lui a pas fourni

Enfermer le ou la salarié(e) dans des contradictions n'est pas une bonne idée, les juges ne s'y laissent pas prendre. Ainsi, pour une salariée qui, de retour d'un congé sabbatique, demande à être réintégrée mais ne reçoit aucune offre de poste et se fait malgré tout licencier pour abandon de poste: « l'employeur ne peut à la fois reprocher à M^{me} X. son absence à l'issue de son congé sabbatique et ne pas lui affecter de poste en lui ayant précisé (cf. courrier du <>) au préalable que son retour sera soumis à vacance de poste » (CA Montpellier, 23 avril 2014, n° 12/04523).

CAS OÙ L'ABANDON DE POSTE EST UNE RIPOSTE À UN MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'abandon de poste est excusé quand il constitue une riposte à un manquement de l'employeur. Ainsi dans cette affaire (CA Paris, 12 septembre 2017, n° 15/11054). Chauffeur poids lourd, un salarié de 59 ans est en conflit avec son employeur à propos du non-paiement d'heures supplémentaires. Ses disques chrono-tachygraphes révèlent qu'il ne prend pas toujours sa pause de midi en raison de sa surcharge de travail et travaille fréquemment plus de 9 heures par jour. L'employeur lui ayant demandé une fois de trop de faire des heures supplémentaires alors que l'arriéré n'est toujours pas réglé, il décide d'arrêter le travail. Immédiatement, l'employeur le convoque, lui propose de lui donner une « dernière chance » et l'invite à reprendre le travail et à accepter d'effectuer des heures supplémentaires en cas de besoin. Devant le refus obstiné de son chauffeur, il le licencie pour faute grave.

Le juge d'appel ne mâche pas ses mots: « s'il est constant que le contrat de travail de Monsieur X prévoit bien l'éventualité d'effectuer des heures supplémentaires, c'est à la condition que celles-ci soient rémunérées, ce qui n'était pas le cas en l'espèce comme il a été vu ci-dessus; dès lors le refus de reprendre le travail dans ces circonstances ne peut être considéré comme fautif ». Le licenciement est jugé privé de cause réelle et sérieuse.

3 Cas d'abandon de poste sur fond de problèmes médicaux

Nous terminerons ce tour d'horizon par la circonstance très répandue où l'abandon de poste précède ou suit un arrêt de travail. Dans un tel contexte, le moindre des conseils qu'on puisse donner à l'employeur, c'est de ne pas se précipiter pour prendre une sanction.

LE SALARIÉ ABANDONNE SON POSTE POUR SE RENDRE CHEZ SON MÉDECIN TRAITANT

C'est un cas somme toute assez banal. Dans une affaire récemment jugée (CA Dijon, 6 juillet 2017, n° 16/00026), un agent de sécurité en litige avec son employeur à propos d'heures supplémentaires non payées, laisse un message vocal sur le répondeur de son responsable hiérarchique en lui précisant qu'il quitte le site. Quand son supérieur le rappelle, il répond qu'il ne souhaite plus travailler pour la société et qu'il se rend chez son médecin traitant.

La réaction ne se fait pas attendre, l'employeur engage la procédure de licenciement. Le salarié ayant bénéficié d'un arrêt de travail d'un peu plus de deux semaines, le licenciement pour faute grave est prononcé un mois et quatre jours après l'abandon de poste.

Cette absence de prise en compte de l'état de santé du salarié se retourne contre l'employeur. Non seulement la faute grave n'est pas reconnue par les juges, mais la cause réelle et sérieuse ne l'est pas non plus.

Ce qui est intéressant dans l'arrêt, c'est l'attendu suivant: « que dans ces conditions, le fait pour X d'avoir quitté son lieu de travail le 24 septembre vers 14 heures ne caractérise pas, ainsi que le soutient son employeur, un abandon de poste dès lors qu'il justifie s'être rendu alors chez le médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail immédiat ».

En d'autres termes, quitter son travail pour aller chez le médecin n'est pas une faute. Certes, un minimum d'information préalable peut être exigée, sauf cas d'urgence, mais dans tous les cas, il ne faut pas parler d'abandon de poste en cette circonstance.

L'ABANDON DE POSTE EST SUIVI D'UN EXAMEN PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Comment, partant d'un soupçon, un employeur, pourtant précautionneux, peut-il aboutir à un licenciement nul?

Un transporteur poids lourd, lors d'une tournée de livraison, abandonne son camion chargé de marchandises sur le site du client et rentre chez lui.

Il s'ensuit tout un échange de lettres recommandées: l'employeur demande justification de l'incident. Pas de réponse, nouvelle lettre réitérant la demande. Le salarié ne va toujours pas chercher ses lettres. L'employeur se décide à téléphoner et apprend que l'intéressé avait peur de se faire mal au dos en manipulant des rolls (chariots de chargement et de déchargement des camions). L'employeur réclame alors l'arrêt de travail et indique au salarié qu'un rendez-vous est pris pour lui avec le médecin du travail. Celui-ci rend un « avis d'aptitude au poste sans aucune manipulation de rolls dans l'attente d'examen complémentaires. »

Pendant ce temps, le chassé-croisé de lettres recommandées non réclamées continue à propos des prolongations d'arrêts de travail. L'employeur prétend avoir la preuve que son transporteur travaille chez un concurrent. Le salarié refuse toujours de reprendre le travail, l'employeur ne lui proposant pas de solutions pour éviter la manipulation des rolls et ne faisant pas le nécessaire pour qu'il passe les examens complémentaires attendus par le médecin du travail.

Exaspéré, l'employeur procède au **licenciement pour abandon de poste**. La condamnation sera sévère : l'employeur n'a pas donné suite à l'avis du médecin du travail, le licenciement est donc **jugé nul** car prononcé « à raison de l'état de santé du salarié » (CA Paris, 9 octobre 2015, n° 13/01536).

Même lorsque le salarié fait preuve de mauvaise volonté, voire de mauvaise foi, procéder à son licenciement pour faute grave dans un contexte d'inaptitude à son poste ou d'aptitude réduite peut s'avérer risqué.

En voici une illustration (CA Poitiers, 31 décembre 2013, n° 12/02353). À la suite d'un accident du travail, une **auxiliaire de vie** a été déclarée **inapte** à son emploi. Elle est en fin de compte déclarée apte à un poste d'auxiliaire de vie ne comportant **aucun port de charges lourdes**. Elle conteste cet avis, mais l'inspecteur du travail confirme le diagnostic. L'employeur, après avoir consulté les délégués du personnel, lui propose un **poste intégrant les restrictions** du médecin inspecteur régional du travail en maintenant une rémunération de 130 heures, pour une durée effective de 90 heures. Il demande simultanément un dossier handicap en vue de percevoir l'aide à l'emploi compensant la différence de salaire versé, mais la salariée refuse de le signer. Elle s'abstient de prendre contact avec l'association qui l'emploie, **ne se présente pas à l'entretien** que celle-ci lui propose pour discuter de sa **réintégration**. En bref,

elle fait de l'obstruction, ce qui conduit l'employeur à la licencier pour faute grave.

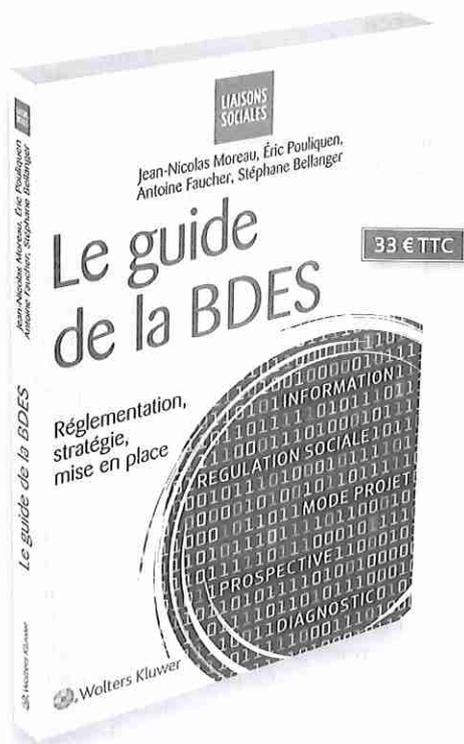
Si les juges admettent le motif comme réel et sérieux, ils refusent de reconnaître la faute grave pour un « **abandon de poste dans un contexte d'inaptitude** puis d'aptitude à un poste aménagé ».

EN CAS DE GROSSESSE

L'employeur qui, ayant déclenché une procédure de licenciement pour abandon de poste à l'encontre d'une salariée, est informé par celle-ci de sa grossesse, mais persiste malgré tout dans son intention de la licencier, doit avoir conscience que les excuses qui seront invoquées par la salariée seront regardées par les juges avec bienveillance et indulgence.

Ainsi dans cette affaire : une commerciale dont le **secteur de prospection** est clairement délimité, décide, un après-midi, de le **quitter** et parcourt sur son temps de travail plus de 900 km aux frais de l'employeur. Pour ce dernier, il ne peut s'agir que d'un **déplacement à des fins personnelles** puisqu'elle n'a pas posé de congé payé et ne fournit pas d'arrêt de travail. De plus, elle a désactivé sa carte de télépéage pour éviter toute traçabilité.

La salariée ne conteste pas la matérialité des faits, mais soutient avoir fait ce **déplacement à la demande impromptue d'un client** apporteur d'affaires. Elle produit à cet effet deux attestations de clients et un témoignage de l'apporteur d'affaires. Dès lors, les juges estiment que l'**abandon de poste n'est pas avéré** et la faute grave n'est donc pas constituée. Le licenciement intervenu hors des cas permettant la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse doit donc être annulé (CA Aix-en-Provence, 15 mai 2014, n° 12/21869).



VIENT DE PARAÎTRE

LE GUIDE DE LA BDES

Pour décider des orientations stratégiques de l'entreprise... et anticiper leurs conséquences

La BDES a pour vocation de devenir un élément moteur du renouveau du dialogue social voulu par le législateur.

Ce guide se veut utile tant pour les entreprises dont les différents services - et en particulier les RH - auront la responsabilité de concevoir et de développer la BDES, que pour les représentants du personnel, qui devront l'utiliser au quotidien et auront à cœur de disposer d'un outil pleinement opérationnel, pour un dialogue social efficace...

Principaux thèmes:

- Partie 1 : La mise en place de la BDES
- Partie 2 : Le contenu initial de la BDES
- Les informations communiquées au CE à inclure dans la BDES d'ici au 31 décembre 2016
- Santé et sécurité au travail
- Annexe 1 : Les informations à fournir au CHSCT pouvant compléter la BDES
- Annexe 2 : Exemple de trame d'accord d'entreprise BDES

Auteurs :

Jean-Nicolas MOREAU Directeur du cabinet en gestion sociale et gestion de crise Res-EuroConseil / Éric POULIQUEN Avocat chez Willway & Associés / Antoine FAUCHER Avocat chez Willway & Associés / Stéphane BELLANGER Expert-comptable, analyste financier et professeur associé à Paris School of Business / Préface de Yves STRUILLLOU Directeur général du travail

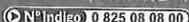


COMMANDER EN LIGNE
Retrouvez tous nos ouvrages sur
www.wkf.fr

contact@wkf.fr

A_BDC_GUIDE_BDES_210x297_06-15_Q [PB]

Bon de commande

À retourner à l'adresse suivante :
Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor
75814 Paris cedex 17 - www.wkf.fr -  N° Indigo 0 825 08 08 00

LE GUIDE DE LA BDES

Oui, je commande le Guide de la BDES
(Ref 48056) au prix de 33 € TTC

Frais de port pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse : 0,01 € TTC par exemplaire commandé. Pour la Suisse et l'Europe : 13 € TTC par exemplaire commandé. DOM-COM et autres pays : 21 € TTC par exemplaire commandé.

Vous trouverez ci-joint mon règlement de _____ € TTC
par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France SAS,
je recevrai une facture acquittée.

Date :

Signature et cachet :

Merci de compléter vos coordonnées :

002683 114

Mme M.

Nom :

Prénom :

Fonction : Service :

Raison sociale :

Adresse :

Code postal : [][][][][][][]

Ville :

Téléphone : [][][][][][][][][][][][][][][][]

Télécopie : [][][][][][][][][][][][][][][][]

E-mail :

N° Siret : [][][][][][][][][][][][][][][][][]

Code NAF : [][][][][][] Siège Établissement

Nombre de salariés à mon adresse :

TVA 5,5 % sur les ouvrages. Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2015 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande.