



**Abandon de poste : la faute grave n'est pas  
automatiquement justifiée**

En principe, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits personnellement imputables au salarié, qui doivent être d'une importance telle qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Si la réforme récente concernant l'abandon de poste assimilé à une présomption de démission a connu un retentissement certain, elle laisse néanmoins subsister un doute quant à la faculté de choisir le licenciement pour faute grave en cas d'absences prolongées et injustifiées.

Toutefois, concernant des faits antérieurs à cette réforme, la Cour de cassation a eu l'occasion de démontrer le 17 janvier 2024 que l'abandon de poste est un motif de licenciement à manier en tout état de cause avec précaution.

En l'espèce, un salarié a été embauché en qualité d'acheteur par une société ayant pour activité principale la distribution alimentaire à compter du 16 septembre 1996.

Au cours de l'année 2018, l'employeur l'avait autorisé à solder l'ensemble de ses droits à congés afin de faire face à une situation familiale difficile.

Quelques jours avant la date prévue de retour à son poste, le salarié a sollicité une rupture conventionnelle qui lui a été refusée.

Ce dernier a donc décidé de se maintenir en congés sans solde, ce que la société lui a refusé le mettant en demeure de justifier de son absence.

L'employeur constatant l'abandon de poste en l'absence de réponse du salarié, a entrepris de le licencier pour faute grave le 27 novembre 2018.

A la suite au licenciement, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes en contestation de la rupture.

La juridiction de première instance ayant rejeté ses demandes, il a interjeté appel.

La Cour d'appel de Versailles a rejeté la qualification de faute grave et a fait droit à ses demandes.

C'est pourquoi, l'employeur a formé un pourvoi en cassation, reprochant à l'arrêt d'appel de dire le licenciement du salarié justifié, non par une faute grave, mais par une cause réelle et sérieuse.

Il soutenait à l'appui de son pourvoi que l'absence injustifiée prolongée lors d'une période d'activité intense d'un salarié occupant un poste important dans l'entreprise, en dépit d'une mise en demeure de son employeur, constituait une faute grave et ce, peu important son ancienneté, son passé disciplinaire irréprochable ou encore les raisons de son absence.

La société avançait également que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et que la cour d'appel n'avait pas correctement apprécié cette impossibilité en considérant, pour écarter la faute grave que le salarié était en situation de devoir porter assistance à sa mère d'une part, et qu'il justifiait de 22 ans d'ancienneté sans antécédent disciplinaire d'autre part.

La Cour de cassation a approuvé la position de la cour d'appel qui a constaté que les faits reprochés au salarié d'absence injustifiée étaient établis et qui a retenu au regard du contexte tenant à son ancienneté, à son passé disciplinaire irréprochable et à la nécessité de porter assistance à sa mère âgée, malade et isolée, que cela ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise, rejetant alors le pourvoi formé par l'employeur.

Par cette solution, si la Cour de cassation semble relativement stricte sur l'appréciation des absences injustifiées permettant de motiver une faute grave, il est en réalité nécessaire d'analyser le contexte de l'espèce pour écarter cette qualification.

En effet, c'est au regard de l'ancienneté, du comportement exemplaire du salarié tout au long de la relation de travail, ainsi que de la raison à laquelle s'attachait les absences qu'il a pu être conclu que le licenciement ne pouvait être de nature à justifier une faute grave.

Dans ces conditions, l'entreprise ne pouvait être en mesure de démontrer que le maintien du salarié dans l'entreprise était impossible.

En effet, il relève du contexte décrit par le salarié, placé dans la situation de devoir porter assistance à sa mère et du fait que l'employeur avait connaissance de cette situation que le licenciement ne pouvait être justifié par une faute grave.

Néanmoins, il est confirmé par la Cour de cassation approuvant les juges du fond, qu'en ne se présentant pas à son poste de travail en dépit de la demande formulée par son employeur, la faute du salarié caractérisait effectivement une cause réelle et sérieuse de licenciement, ouvrant droit pour le salarié au versement de l'indemnité afférente.

Cass. Soc. 17 janvier 2024, n° 22.24.589

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048990924>