

Abandon de poste en CDD : conséquences pour l'employeur et le salarié

Description

Certains salariés sous [contrat de travail](#) (qu'il s'agisse d'un [CDI](#) ou d'un [CDD](#)) souhaitent parfois quitter leur emploi pour des raisons personnelles (projet entrepreneurial ou autre). Cependant, mettre fin à un CDD ([CDD d'usage](#), [CDD saisonnier](#) ou autre) avant son terme est compliqué, c'est pourquoi les salariés ont parfois tendance à se tourner vers [l'abandon de poste](#) (à tort!) comme solution de secours, au lieu d'essayer une [rupture conventionnelle](#). Attention en pratiquant de la sorte, vous vous privez de la [prime de précarité](#).

L'employeur peut [présumer la démission en cas d'abandon de poste](#), et rompre le CDD au motif de la faute grave. Le salarié sera ainsi libéré de son travail, et pourra en trouver un nouveau.

Cependant, rien ne dit que l'employeur choisira de rompre le CDD pour faute grave. Il pourra choisir de se contenter de suspendre la rémunération du salarié absent de manière injustifiée et d'attendre le terme du CDD. Le salarié se retrouvera alors non-seulement privé de rémunération et d'[allocations chômage](#), mais également dans l'impossibilité de travailler pour un nouvel employeur.

[Télécharger le guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)
[Modèle de lettre de licenciement](#)

Formes légales de rupture d'un CDD

Dans le cas d'un CDD, le terme normal est :

- soit à la date fixée dans le contrat,
- soit, s'il n'a pas été prévu de terme précis, une fois que l'objet pour lequel le CDD a été conclu se réalise.

En dehors du terme prévu dans le contrat, il ne peut y être mis fin, que dans certains cas limitativement prévus par la loi. Ces cas de rupture avant le terme normal sont :

- la faute grave,
- la force majeure,

- l'inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail,
- un accord des parties.

La rupture du CDD peut également intervenir avant l'échéance du terme à l'initiative du seul salarié, à la condition qu'il justifie avoir trouvé un contrat à durée indéterminée (CDI), mais il doit alors respecter un préavis d'un maximum de deux semaines, et les clauses du contrat, comme la [clause d'exclusivité](#) ce qui n'est pas considérable.

Notez que les [conditions de rupture d'un CDD saisonnier](#) sont équivalentes à celles d'un CDD classique.

Désavantages de l'abandon de poste pour le salarié en CDD

Le salarié en CDD souhaitant abandonner son poste, aura davantage intérêt à faire valoir son **droit d'arrêter le CDD s'il a trouvé un CDI**, ou à rechercher un **accord de rupture amiable** avec son employeur.

Un accord amiable de rupture du CDD entre l'employeur et le salarié est plus souvent possible que ne le pense le salarié, car l'employeur n'a bien souvent pas envie de conserver un salarié démotivé. De plus, l'accord amiable peut **ouvrir droit aux allocations de chômage de France travail (anciennement Pôle emploi)**, si la rupture est faite sous la forme d'un avenant qui modifie le terme du contrat initialement prévu et que le salarié remplit les conditions de durée de cotisation pour le chômage.

L'un des risques majeurs, pour un salarié dont la durée restant à courir du CDD est importante, est que l'employeur mécontent de l'[abandon de poste](#), exige du salarié **l'indemnisation financière du préjudice subi** pour la période de contrat non effectué.

Un autre risque pour le [salarié en abandon de poste](#) est que l'employeur n'engage pas la rupture du contrat de travail et attende le terme normal du CDD.

Cas de rupture pour faute grave du CDD du salarié en abandon de poste

Si dans de nombreux cas, l'employeur préfère ne pas rompre le CDD et attendre son échéance, dans d'autres cas la rupture du CDD pour faute grave du salarié en abandon de poste peut également être appliquée.

Dans ce cas, l'employeur devra appliquer la même procédure de [licenciement pour abandon de poste](#) que pour les salariés en CDI. La procédure légale de rupture du CDD pour faute grave, si elle ressemble à celle du [licenciement](#) pour faute grave d'un salarié en CDI ayant abandonné son poste, est toutefois un peu différente.

En effet, le salarié ayant abandonné son poste **ne percevra pas l'indemnité de fin de contrat** si son CDD est rompu pour faute grave ([article L 1243-10 du Code du travail](#)).

Cependant, quand l'abandon de poste se produit durant une période de renouvellement du CDD, l'employeur devra payer l'indemnité de précarité due au titre de la première partie du CDD, celle correspondant à la période avant renouvellement.

La rupture du contrat interviendra dès sa notification par l'employeur, **puisqu'il n'y a pas de préavis**. Par ailleurs, l'indemnité compensatrice de congés payés sera due pour toute la durée du CDD en cas de faute grave ([article L 1242-16 du Code du travail](#)).

A noter que suite à la rupture, le [salarié recevra de l'employeur un certificat de travail](#) et une **attestation pour France travail**. Il pourra éventuellement bénéficier des allocations de chômage s'il remplit les conditions requises.

Cas de l'employeur qui attend le terme normal du CDD après l'abandon de poste

Dès l'abandon de poste, **la rémunération du salarié est suspendue** du fait de son absence irrégulière.

En revanche, le salarié n'est pas libéré de ses obligations contractuelles : le salarié à temps plein ne peut normalement pas reprendre un emploi et ne peut pas s'inscrire à France travail, ni bénéficier des allocations chômage, et ce même s'il a cotisé suffisamment.

Il ne dispose d'ailleurs pas de certificat de travail jusqu'à la fin du CDD, et n'est pas non plus délié de son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur.

Au terme normal du contrat, l'indemnité de précarité et les indemnités de congés payés calculées sur les salaires versés (**ce qui n'est pas le cas à partir de l'abandon de poste**) seront dues. A ce moment, le salarié recevra normalement son [certificat de travail et son attestation](#) pour France travail.

Pendant l'attente du terme du CDD, l'employeur court le risque d'un retour du salarié, qu'il devra alors savoir gérer. Dans le cas où la période écoulée depuis l'abandon de poste n'a pas été trop longue (moins de six semaines au maximum), l'employeur pourra **mettre à pied le salarié à titre conservatoire**, sans qu'il ait eu le temps de reprendre son travail et engager immédiatement une procédure de rupture du CDD pour faute grave. Dans le cas contraire où la période écoulée a été trop longue, **l'employeur ne pourra plus rompre le CDD**, parce qu'il ne pourra plus invoquer la faute grave, qui seule permettait de rompre le CDD.