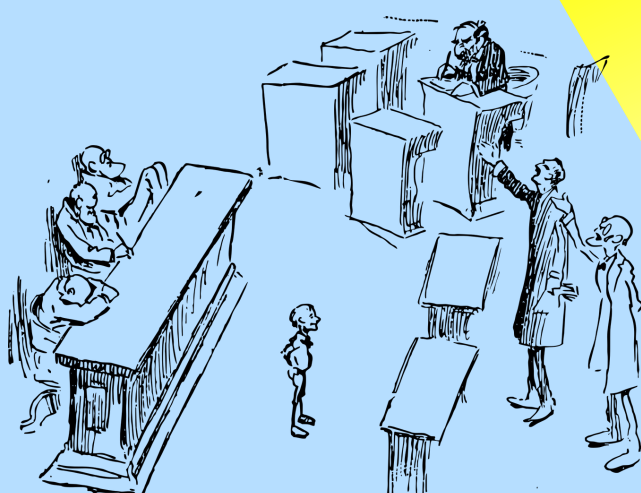




L'ARRET DE LA SEMAINE



CA RENNES, 23/03/23, RG N° 20/00471 : LES CONSÉQUENCES D'UN ABANDON DE POSTE À CE JOUR, QUID DU FUTUR !

FAITS DE L'ESPÈCE

Une salariée a été engagée, le 07/11/15, en qualité d'équipière polyvalence dans une pizzeria.

A compter du 27/08/17, elle a bénéficié d'un **congé maternité** jusqu'au 16/12/17. Elle ne s'est, toutefois, **pas présentée** à l'issue dudit congé sur son lieu de travail.

Après mise en demeure, l'employeur l'a licencié pour faute grave en raison d'un **abandon de poste**, ce qu'elle a contesté en justice.



RÈGLE DE DROIT

Traditionnellement, la **faute grave** est définie comme une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend **impossible** le maintien du salarié dans l'entreprise.

Dans cette optique, la réalité d'une faute grave s'apprécie à travers un faisceau d'indices : l'ancienneté du salarié, son passif disciplinaire...

L'abandon de poste justifie généralement un **licenciement** pour faute grave (**Cass. soc., 07/12/22, n° 20-17119**).



COURT

Après avoir rappelé que la charge de la preuve de la faute grave repose **exclusivement** sur l'employeur, la Cour d'appel relève que le congé maternité de la salariée prenait fin le **16/12/17**. De même, il n'était pas contesté par la salariée qu'elle ne s'était **pas présentée** sur son lieu de travail à l'issue dudit congé.

Elle constate que l'employeur avait adressé une **mise en demeure** de reprendre le travail à la salariée le 20/12/17 à laquelle celle-ci n'avait pas donné suite. Au contraire, la Cour note que la salariée avait déjà sollicité, par le passé, une **rupture conventionnelle** qui lui avait été refusée.

Sur ce point, l'employeur produisait un témoignage du responsable de la salariée qui indiquait qu'après ce refus, elle lui avait fait part de son souhait de **ne pas reprendre** son travail à l'issue de son congé maternité. En réponse, le responsable lui a indiqué que cette absence était susceptible de caractériser un **abandon de poste**, ce à quoi, elle aurait répondu que c'était la seule façon pour garantir ses **allocations chômage**.

Ainsi, pour la Cour, au regard de l'ensemble de ces éléments, la **faute grave** reprochée à la salariée, qui ne s'est plus présentée à son poste de travail à l'issue de son congé de maternité **sans donner d'explication** et qui n'a pas répondu à la mise en demeure qui lui a été préalablement adressée, est justifiée.

Elle déboute donc la salariée de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.



Florent LABRUGERE
Avocat - Lyon