

L'abandon de poste

Par **Visiteur**, le **29/12/2007** à **15:21**

(dernière mise à jour par Mathou le 24/09/2005)

{{L'abandon de poste}}

Il est établi que la vie juridique d'une relation de travail prend naissance par l'établissement d'un contrat, qu'il soit verbal ou écrit, temporaire ou indéterminé.

Au courant de cette période, le déroulement de la relation de travail s'exécute d'une manière qui par la force des choses diffère d'une personne à une autre. Ainsi le contrat de travail s'exécute selon des situations que le législateur a bien voulu réglementer dans le but d'organiser ce domaine qui ne saurait être sans importance.

A la lecture des dispositions légales promulguées à cet effet, nous pensons que le législateur a pu contenir l'ensemble des situations que peut traverser le contrat de travail mais curieusement la loi n'a prévu aucune disposition ayant trait à la situation d'abandon de poste et encore moins les procédures à suivre, et pourtant il s'agit d'un phénomène fréquemment vécu dans la plupart des organismes publics ou privés.

Devant cette situation, la plupart des employeurs en vertu de leur pouvoirs disciplinaires se sont substitués au rôle dévolu généralement au législateur en s'empressant de qualifier l'abandon de poste comme étant un acte grave qui mérite le licenciement.

Si l'on devait admettre la déduction développée par l'employeur, on comprendrait vite que l'abandon de poste a toujours été synonyme de faute grave dont les conséquences impliquent forcément l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur par la mise en œuvre du châtiment suprême « le licenciement ». Mais avant de s'empresser de dire que la démarche sus citée semble correcte, il faut d'abord se poser la question suivante :

Est ce que l'abandon de poste est une faute professionnelle grave pouvant entraîner le licenciement ?

Pour pouvoir trouver une réponse juste et logique, rien n'est plus facile que de se limiter aux dispositions légales promulguées à cet effet qui énoncent clairement les cas susceptibles d'entraîner la cessation de la relation de travail.

Ainsi l'article 66 de la loi 90/11 du 21/04/1990 relative aux relations de travail prévoit

expressément ces cas et dispose clairement que :

« la relation de travail cesse par l'effet de :

- la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail ;
- l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée ;
- la démission ;
- le licenciement ;
- l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation ;
- le licenciement pour compression d'effectif ;
- la cessation d'activité légale de l'organisme employeur ;
- la retraite ;
- le décès. »

A la lecture de cet article, il semble évident que le législateur n'a à aucun moment inclus l'abandon de poste comme motif suivant lequel la relation de travail cesse et même si l'on devait focaliser notre attention sur l'alinéa 4 de cet article, il faut croire que le licenciement en lui-même a fait l'objet d'un cadrage serré et réglementé au sein de l'article 73 de la même loi. Ceci nous amène à déduire que l'abandon de poste n'est donc pas une faute professionnelle pouvant entraîner le licenciement.

Quelle est donc la qualification et la nature juridique qu'on peut attribuer à cet acte et quelles sont les voies légales que doit suivre l'employeur afin de légitimer ses actions ?

Tout d'abord, il est convenu de rappeler que le contrat de travail est un contrat synallagmatique et donc il produit des droits et obligations partagés. Cette conception juridique du contrat de travail fait que le travailleur une fois engagé par le lien contractuel se doit de fournir l'effort physique ou intellectuel pour lequel il a été recruté et pour sa part l'employeur s'engage à le rémunérer. En sus de ces obligations réciproques il ne faut pas ignorer l'état de dépendance juridique de l'employé vis-à-vis de son employeur sous un régime basé sur la discipline et la subordination et c'est cet aspect qui semble fragiliser la notion de contrat synallagmatique. Tel n'est pas cette fois-ci le but de notre article.

Cependant, il est intéressant de savoir que lorsqu'un travailleur décide pour des raisons qui lui sont propres de ne plus se présenter au travail, donc de ne plus honorer ses obligations contractuelles pour lesquelles il perçoit un traitement, cela veut tout simplement dire que ce travailleur exprime d'une manière tacite sa volonté de rompre sa relation de travail en refusant de remplir sa part du contrat.

Bien que la loi ait prévu la démission comme étant un droit légal accordé au travailleur pour la cessation unilatérale de la relation de travail avec son employeur, ce n'est pas pour autant qu'il faut considérer l'abandon de poste comme faute grave susceptible d'entraîner le licenciement en l'absence d'une demande de démission.

En conséquence, il est recommandé aux employeurs qui se heurtent à ce type de cas, de faire usage de leur pouvoir non pas de discipline mais d'administration par l'établissement d'une banale décision de notification de résiliation du contrat de travail dans laquelle, il est nécessaire d'une part de mentionner que la relation de travail a été rompue d'une manière

unilatérale de la part du travailleur suite aux mises en demeure impérativement transmises dans les délais impartis et pour lesquelles celui ci n'a pas répondu, et d'autre part prendre le soin d'éviter de mentionner que le travailleur est licencié pour abandon de poste et se contenter d'indiquer que ce dernier est donc rayé du contrôle des effectifs de l'entreprise.

Le respect des procédures internes dans ces cas est essentiel pour faire asseoir une légitimité aux actions entreprises.

Autrement dit, l'abandon de poste n'est en fait qu'une manière pour le travailleur d'exprimer son intention de mettre fin à sa relation de travail avec son employeur, et devant cette situation, il est conseillé aux responsables et gestionnaires d'éviter de s'empresse à vouloir brandir leur arsenal de procédures et croire que le licenciement du travailleur en état d'abandon de poste confère à l'entreprise un caractère de légitimité.

Enfin, pour revenir à notre première interrogation « pourquoi la loi n'a rien prévu à ce sujet », personnellement je ne pense pas qu'il s'agit là d'une omission de la part du législateur, mais que celui ci a bien compris que le traitement réservé à ce cas de figure est d'ordre administratif et relève des compétences exclusives de l'employeur et donc son intervention serait inopportune et envahissante.

AOUFI SALAH EDDINE
Chef de Cellule Réglementation et Relations
de travail
Activité commerciale

Par **Camille**, le **03/02/2012** à **08:50**

Bonjour,

Je ne sais pas de quand date le message initial de cette file, daté apparemment du 29/12/2007 mais "mis à jour par Mathou le 24/09/2005", donc plus de deux ans avant ! Et alors que Mathou n'était pas du genre à mettre à jour les messages des autres internautes. De plus, je ne suis pas bien d'accord avec les conclusions générales de ce message qui procède d'une analyse tout ce qu'il y a de superficiel, pour ne pas dire plus.

Donc, si, bien évidemment qu'un abandon de poste peut conduire à un licenciement pour faute grave, suivant les circonstances exactes, mais ne pas confondre "abandon de poste" et "absences injustifiées", ce qui n'est pas du tout pareil mais qui y ressemble beaucoup. En cas de licenciement pour faute/faute grave ou lourde, on ne conserve pas tous ses droits, on peut même ne plus en conserver aucun. Donc prudence avant de faire n'importe quoi, sur la base de ce qu'on raconte sur Internet à droite ou à gauche.

Ce que j'ai un peu de mal à comprendre, c'est que vous dites que vous n'êtes dans l'entreprise que "depuis environ 3 mois", donc avec un mois d'essai, je suppose. Et ce mois d'essai s'étant bien passé, je suppose aussi. Donc en moins de deux mois, déjà victime d'un harcèlement moral, au point d'en être déjà à des arrêts de travail, d'avoir proposé une rupture

conventionnelle, d'avoir porté plainte à l'IP et d'avoir contacté le CPH ?

Le secteur du bâtiment est un "monde" un peu à part, mais ça me paraît quand même bien rapide.

Depuis quand alors, ce harcèlement moral et de quel genre ?

Pas de délégués du personnel ou de représentants syndicaux dans votre entreprise ?

Par **stephane02480**, le **08/02/2012 à 00:45**

bonjour,

comme vous l'avez dit au début tout aller bien, j'ai un contrat de 45 heures à la semaine donc 35H payés normaux et 10h en heures supplémentaires ce qui faisait des payés conséquents. Le premier mois j'ai fait plus d'heures que prévu à la semaine j'étais nouveau donc on ne dit rien puis le deuxième mois je fais des semaines à 50h ou plus j'ai donc signalé à mon patron sur mes feuilles d'heures et la semaine a plus passé, il a dit qu'il ne payerait pas au-delà de 45H et puis c'est tout j'ai demandé la possibilité de les rattraper et toujours rien.

Suite à cela je me suis renseigné un peu au collègue pour voir si c'était pareil, ainsi qu'à l'inspection du travail mais ne pointant pas électroniquement pas de preuve.

Le patron voyant que je n'étais pas d'accord a commencé à mal me parler, des recommandés pour rien, insulte (fainéant) parle comme un chien.

Un autre collègue et dans la même situation il est en arrêt pour dépression depuis 1 mois il en peut plus.

on a été à deux porté plainte comme je les dit précédemment.

ensuite il m'a redescendu au 35h à retirer mes panier le midi et retirer véhicule de fonction pendant ma coupure le midi.

tous les jours c'est un nouveau truc à me reprochés.

Délégués du personnel un copain du patron donc ça sert à rien, pour les représentants syndicaux pas d'avertissement peux pas me représenter.

les recommandés sont au nom du père mais l'entreprise n'est plus à lui elle est à son fils maintenant ça peut changer quelque chose

Par **Camille**, le **08/02/2012 à 09:22**

Bonjour,

Où est passé votre premier message ?

Du coup, il faut deviner pour comprendre. [smile17]