

Droit de travail

L'Abandon de poste dans la relation de travail

Mr REDJAL MELAH Mourad

Conseiller Juridique et Formateur

Naftal SPA (Filiale Sonatrach)

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 (article 8 de la loi 90/II).

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 prévoir 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. 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 leurs pouvoirs disciplinaires se sont substitués au rôle dévolu généralement au législateur en s'empressant de quel fier 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 châtimeut suprême « le licenciement ». Mais avant de s'empresse 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 juridique et logique, rien n'est plus facile que de se référer 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/II relative aux relations de travail prévoit expressément ces cas et dispose clairement que « la relation de travail cesse par l'effet de:

- 1/ la nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail
- 2/ l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée.
- 3/ la démission
- 4/ le licenciement
- 5/ l'incapacité totale de travail, telle que définie par la législation
- 6/ le licenciement pour compression d'effectif.
- 7/ la cessation d'activité légale de l'organisme employeur.
- 8/ la retraite
- 9/ 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 nous devons focaliser notre attention sur l'alinéa 4 de cet article, il faut croire que le licenciement en lui-même 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 convient de rappeler que le contrat de travail est un contrat synallagmatique et donc qu'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 que pour sa part, l'employeur s'engage à le rémunérer.

En sus de ces obligations réciproques, il ne faut pas ignorer l'état dépendance 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 des obligations contractuelles pour les quelles 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 faut 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 rompre d'une manière unilatérale de la part du travailleur suit aux mises en demeure impérativement transmises dans les délais imparties 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 conférer une légitimité aux actions entreprises et vu que la question de l'abandon de poste est exclue des cas, nécessitant le recours aux procédures disciplinaires, soit par le règlement intérieur de l'employeur approuvé de conforme par l'inspection de travail et le tribunal compétent ; soit par la cour suprême.

Par ailleurs, ce principe tire son fondement de la jurisprudence datée du 24/01/1995 sous n°116411 qui énonce que « adressé une mise en demeure à un travailleur qui se trouve en position d'abandon de poste est indispensable pour prouver sa volonté de quitter son poste de travail ».

Conclusion:

Autrement dit, l'abandon de poste n'est en fait qu'une manière pour le travailleur 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". De mon point de vue juridique je ne pense pas qu'il s'agit 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.

Documents consultés:

- Revue Juridique N°02/2015, Sonatrach.
- La loi n° 90-11 du 21/04/1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail.
- L'ordonnance n°75/58 du 25/09/1975, portant code civil, modifiée et complétée.
- Les Conflits du travail et les maladies professionnelles, tome 2 , année 1997, chambre sociale, section documentations de la cour suprême.