



DROIT DU TRAVAIL

Abandon de poste : quelles démarches entreprendre ?

Absence injustifiée, départ brutal : Que prévoit la loi lorsqu'un travailleur disparaît sans justification ?



Melany Bogo

Responsable juridique FER Valais

L'abandon de poste désigne une situation dans laquelle un travailleur s'absente de manière prolongée de son travail, sans prévenir et sans fournir de justification valable. Le contrat de travail est alors réputé résilié avec effet immédiat par le travailleur, si son intention claire et définitive de mettre fin à la relation contractuelle peut être établie.

Dans un tel cas, l'employeur peut prétendre à une indemnité forfaitaire correspondant à un quart du salaire mensuel brut (conformément à l'art. 337d CO). Il peut également réclamer des dommages-intérêts supplémentaires, s'il démontre avoir subi un préjudice plus conséquent (p. ex: en raison d'une perte de clientèle, de frais de recrutement ou d'un remplacement en urgence).

La preuve de l'intention

Afin que la situation soit juridiquement qualifiée d'abandon de poste, l'employeur doit pouvoir démontrer que le travailleur a manifesté une volonté consciente, réfléchie et définitive de mettre fin au contrat. À titre d'exemple, un départ impulsif du travailleur ou un simple retard dans la production d'un justificatif ne suffisent pas, à eux seuls, à conclure à un abandon de poste.

En l'absence d'une intention clairement exprimée ou en cas de doute, il appartient à l'employeur de clarifier la volonté du travailleur et d'en assurer la preuve. Lorsque les rapports sont litigieux ou demeurent sans réponse, il s'avère ainsi judicieux de procéder par voie de mise en demeure formelle :

- En adressant au travailleur un courrier recommandé lui impartissant un délai raisonnable pour reprendre son poste ou justifier son absence;
- En précisant qu'à défaut de réponse dûment motivée ou de reprise du travail dans le délai imparti, (i) l'employeur considérera que le travailleur a abandonné son poste de manière injustifiée (ii) qu'un tel comportement sera assimilé à une résiliation immédiate sans juste motif du contrat de travail par ledit travailleur, et (iii) que l'employeur se réserve expressément le droit de faire valoir les dispositions de l'article 337 d CO, à savoir de réclamer une indemnité équivalente à un quart du salaire mensuel brut ainsi que d'éventuels dommages-intérêts supplémentaires.

Compensation sur le salaire

Lorsqu'une mise en demeure formelle de reprendre le travail reste sans effet et que l'abandon de poste est avéré, une indemnité forfaitaire ($\frac{1}{4}$ du salaire mensuel brut) peut être déduite directement du dernier salaire dû au travailleur. Il s'agit d'une compensation légale, évitant à l'employeur de devoir initier une procédure judiciaire.

Le salaire déterminant, servant de base au calcul de cette indemnité, comprend :

- le salaire de base;
- le 13^e salaire (au prorata);
- les éventuelles indemnités en nature.

Si l'employeur ne procède pas par compensation, celui-ci doit faire valoir sa créance dans un délai de 30 jours à compter de la date de l'abandon ou de la non-entrée en fonction, soit par voie de poursuites, soit par voie d'action en justice. Ce délai de 30 jours est impératif, faute de quoi l'employeur perdra définitivement son droit à l'indemnité forfaitaire.

Réduction possible de l'indemnité par le juge

À noter que, même si l'employeur agit dans les délais, le juge peut réduire l'indemnité si le dommage réel est manifestement inférieur au montant forfaitaire réclamé. Il est donc recommandé à l'employeur de documenter le préjudice concret subi (p. ex: perte d'activité, recrutement d'urgence, réorganisation) et d'éviter toute démarche purement punitive.

Une démarche de concertation peut contribuer à saisir pleinement les motivations du travailleur et ouvrir la voie à une consolidation pérenne des rapports de travail, en désamorçant l'éventuel différend.

Recommandations pratiques

1. **Réagir sans attendre**: Dès l'absence injustifiée, clarifier et documenter la situation. À défaut de réponse ou de justification, adresser au travailleur une mise en demeure formelle de reprendre son poste, par courrier recommandé.
2. **Conserver les preuves**: Rassembler les correspondances échangées, les preuves de la vacance du poste et l'impact sur l'activité.
3. **Vérifier la possibilité de compensation**: Retenir l'indemnité forfaitaire sur le dernier salaire si la compensation est légalement envisageable.
4. **Saisir le juge ou entamer des poursuites dans les 30 jours**, si la voie de la compensation n'est pas ouverte et que les préentions sont opportunes.
5. **Demander conseil rapidement**: En cas de doute, faire valider les démarches et leurs contenus auprès d'un praticien du droit du travail.

Pour conclure

L'abandon de poste représente un manquement susceptible d'ouvrir des droits à l'employeur, moyennant méthodité, proportionnalité et réactivité. Les employeurs veilleront ainsi à conjuguer diligence et pragmatisme, en privilégiant, dans la mesure du possible, un dialogue constructif avec leurs travailleurs. De fait, une démarche de concertation peut contribuer à saisir pleinement les motivations du travailleur et ouvrir la voie à une consolidation pérenne des rapports de travail, en désamorçant l'éventuel différend. ■