

## Management

### >> Droit du travail

#### >> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

## Abandon de poste : seul le juge peut le qualifier

**L'abandon de poste suppose que le salarié, de sa propre initiative et sans autorisation, cesse d'exercer ses fonctions ou refuse de rejoindre son poste. L'employeur doit être prudent car seul le juge peut qualifier l'abandon de poste et donc les conséquences qui en découlent.**

Le Code du travail est muet au sujet de la notion d'abandon de poste et les sanctions qui peuvent en découler. L'employeur doit être prudent car, en dernier ressort, c'est le juge qui pourra qualifier l'abandon de poste et en définir les conséquences.

### Abandon de poste : démission ?

L'absence d'un salarié sans justification ou la non-reprise du travail après une période de congé ne permet pas à l'employeur de conclure à une démission. Même si le salarié a menacé à plusieurs reprises de partir, il ne peut être considéré comme démissionnaire.

En effet, la démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Si l'employeur met en demeure, par lettre recommandée, le salarié absent de reprendre le travail et si le salarié ne revient pas, ni ne justifie son absence, ce salarié est-il considéré démissionnaire ? Est-ce une volonté claire et non équivoque de démissionner ?

Dans un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 juin 2001, les juges ont retenu la volonté claire et non équivoque de démissionner du salarié après avoir constaté que l'employeur l'avait mis en demeure de reprendre le travail. Mais, dans un autre arrêt plus récent de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juin 2003, les juges ont considéré que, malgré une mise en demeure, la cessation du travail par le salarié n'est pas constitutive d'une volonté claire et non équi-

voque de démissionner. Ainsi, tout dépend de l'appréciation que feront les juges des éléments de fait qui leur seront soumis.

### Abandon de poste : licenciement

En revanche, l'employeur a la possibilité de sanctionner par un licenciement cette absence injustifiée comme faute.

L'abandon de poste est une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave, lorsque l'absence du salarié désorganise gravement le fonctionnement de l'entreprise (Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 novembre 2004).

L'employeur devra apporter la preuve irréfutable du non-retour du salarié. Les circonstances de l'abandon ainsi que les fonctions occupées par le salarié entrent en ligne de compte pour motiver le licenciement. Il en est ainsi, par exemple, de l'abandon du suivi médical des animaux ou de la permanence des soins.

### Abandon de poste : droit de retrait

Toutefois, une ou même plusieurs absences ne sont pas suffisantes pour constater la cessation des fonctions. Dans certaines conditions, le salarié peut décider de se retirer de son poste de travail en cas de danger grave et imminent. Ce retrait devra être justifié. Dans ces conditions, l'employeur ne peut pas parler d'abandon de poste, dans la mesure où l'absence est motivée par un refus de travailler dans des conditions contraires à la réglementation.

\*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.