

## Que faire en cas d'absence injustifiée d'un travailleur ?

Mon travailleur est absent, il ne m'a pas prévenu ou m'a prévenu mais ne m'a communiqué aucun certificat médical et me laisse sans nouvelle depuis. Que puis-je faire face à ces comportements ?

Octobre 2012

La loi impose au travailleur, même dans l'hypothèse où son absence serait justifiée, **d'avertir immédiatement l'employeur** de l'incapacité de travail éventuelle. Cette obligation est généralement reprise dans le contrat de travail, voire dans le règlement de travail. Ce dernier peut aussi prévoir que c'est au travailleur qu'il incombe de **communiquer dans un certain délai le justificatif** de son absence (par exemple un certificat médical). A défaut l'employeur devra le demander.

Si l'absence se prolonge et que le travailleur ne se manifeste toujours pas, que faire ? C'est à l'employeur d'apporter suffisamment d'éléments pour qu'il puisse raisonnablement considérer que **le travailleur abandonne délibérément son emploi**. Il doit donc faire apparaître qu'il existe une volonté claire et certaine de rupture du contrat dans le chef du travailleur.

### ■ 1. Pour arriver à cette conclusion que le travailleur a abandonné son poste, l'employeur doit respecter plusieurs étapes : ■

1. Si aucun justificatif médical n'est communiqué à l'employeur, ce dernier doit envoyer **un premier courrier recommandé** au travailleur en constatant son absence injustifiée, en indiquant qu'il est tenu de transmettre un justificatif ou de fournir une explication valable et de se représenter au travail dans les plus brefs délais.

Dans la pratique, il est plus prudent d'indiquer un délai maximum dans lequel le travailleur est invité à réagir, par exemple 5 jours ouvrables.

2. Si au terme de ce délai le travailleur n'a toujours pas réagi, l'employeur doit envoyer dès le lendemain **un second courrier**, également par recommandé. Il y indique être toujours sans nouvelle et qu'il attend des justifications sérieuses et étayées. Il doit en outre mentionner qu'à défaut d'explication il sera constaté que le travailleur a mis fin lui-même à son contrat en cessant de remplir ses obligations.

Pour plus de sécurité juridique, l'employeur doit à nouveau déterminer dans son courrier une date limite. Il est à nouveau conseillé de laisser au travailleur un délai de réaction raisonnable, par exemple de 5 jours ouvrables.

3. Si au terme de ce nouveau délai le travailleur n'a pas réagi, envoyé de justificatif ou repris le travail, il appartient à l'employeur d'envoyer **un troisième et dernier courrier recommandé**. Il précise qu'en l'absence de toute réaction aux courriers précédents, il est constaté que le travailleur a volontairement mis fin à son contrat et qu'il ne fait plus partie du personnel et ce, dès le jour de rédaction et d'envoi de ce troisième courrier.

### ■ 2. Quelles sont les sanctions envisageables contre le travailleur ? ■

Dans la mesure où l'on considère que le travailleur a volontairement rompu son contrat de travail sans préavis, l'employeur pourrait lui réclamer une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis qui aurait normalement dû être presté en cas de démission.

Des dommages et intérêts pourraient également être réclamés au travailleur par l'employeur qui parviendrait à démontrer que cette attitude lui a occasionné un réel préjudice.

L'ONEm risque par ailleurs de sanctionner le travailleur qui s'est volontairement rendu disponible sur le marché du travail en le privant d'allocations de chômage, s'il en introduit la demande.

### ■ 3. Et si le travailleur se manifeste, se représente au travail ou communique un certificat médical en cours de procédure ? ■

Le travailleur pourrait s'être trouvé dans un cas de force majeure (par ex. hospitalisation à l'étranger) qui justifierait qu'il n'ait pu ni prévenir de son absence, ni donner suite aux envois recommandés. Dans telle hypothèse, la situation devra toujours être examinée au cas par cas.

Durant la procédure pour abandon de poste, le travailleur doit s'abstenir de toute réaction quelle qu'elle soit. En effet, s'il contacte son employeur par sms en lui indiquant avoir reçu son courrier, l'abandon de travail ne peut plus être constaté même s'il ne revient pas au travail. De même, si le travailleur reprend le travail ou envoie tardivement à son employeur un certificat médical, il doit être mis un terme à la procédure et aucune rupture du contrat de travail par le travailleur ne peut être constatée sur cette base. Des sanctions disciplinaires pourront éventuellement intervenir, si elles ont été prévues dans le règlement de travail.

Toutefois, si le travailleur n'a pas respecté ses obligations en cas de maladie et n'a pas communiqué de certificat médical dans le délai requis, l'employeur est en droit de ne pas payer le salaire garanti pour les jours d'absence antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat médical.

### ■ 4. En pratique : ■

- En cas d'abandon de poste, le contrat est rompu sans qu'aucune indemnité de rupture ne soit payée par l'employeur
- L'employeur doit prendre contact avec son secrétariat social afin que les documents sociaux du travailleur soient établis et que son compte soit clôturé
- une DIMONA de sortie du travailleur doit être effectuée dès le troisième courrier
- la case «le travailleur a quitté volontairement son emploi le...» sera cochée sur le certificat de chômage C4

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes**