

# social news



## ABANDON DE POSTE & PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

En l'absence de définition légale, la démission était définie par la Cour de cassation comme l'acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail (Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40.315).

Le caractère « *clair et non équivoque* » de la démission conduisait la jurisprudence à affirmer qu'elle ne pouvait donc pas se présumer.

La loi Marché du travail a mis fin à cette position jurisprudentielle et introduit une présomption de démission en cas d'abandon de poste.

- 01 ÉTAT DES LIEUX
- 02 QU'EST-CE QUE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION ?
- 03 CETTE PROCÉDURE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?
- 04 QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?
- 05 QUELLE PROCÉDURE SUIVRE & QUID DU PRÉAVIS ?

# 01

## ÉTAT DES LIEUX

La Cour de cassation estimait depuis longtemps que l'absence non justifiée du salarié sur son lieu de travail ne pouvait pas constituer, en elle-même, la manifestation d'une volonté non équivoque de rompre le contrat de travail qui caractérise la démission (Cass. Soc., 24 janvier 1996, n°92-43.868) ... et ce, malgré plusieurs relances vaines de l'employeur pour que le salarié retourne à son poste de travail (Cass. Soc., 25 novembre 2020, n°19-12.447).

En cas d'abandon de poste, l'employeur n'avait donc d'autre choix que de procéder au licenciement pour faute grave du salarié, ce qui permettait à ce dernier de percevoir les allocations chômage.

L'abandon de poste lui permettait également de quitter l'entreprise sans avoir à exécuter son préavis lorsqu'il était licencié pour faute grave, et ce alors même que le salarié démissionnaire qui n'exécutait pas son préavis pouvait se voir condamné à verser une indemnité compensatrice à son employeur.

**La loi Marché du travail** (loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi) **a mis fin à cette position jurisprudentielle et introduit une présomption de démission en cas d'abandon de poste avec le nouvel article L.1237-1-1 du code du travail.**

# 02

## QU'EST-CE QUE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION ?

### Principe

Lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste et qu'il ne le reprend pas après avoir été mis en demeure par l'employeur, il est présumé avoir démissionné.

Le salarié dispose alors d'un délai minimum de 15 jours calendaires à compter de la première présentation de cette mise en demeure pour justifier son absence et reprendre son travail.

**NB :** certains motifs invoqués par le salarié peuvent être de nature à faire obstacle à la présomption de démission comme, par exemple :

- des raisons médicales,
- l'exercice du droit de retrait,
- l'exercice du droit de grève,
- le refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
- la modification de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

**Le salarié qui entend se prévaloir d'un motif légitime d'absence doit l'indiquer dans sa réponse à la mise en demeure adressée par l'employeur.**

# 03

## CETTE PROCÉDURE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

Si les Questions/Réponses du Ministère exclut la possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour faute grave (et fait à ce titre l'objet de plusieurs recours pour excès de pouvoir portés devant le Conseil d'Etat), le site Service Public, indiquait encore très récemment quant à lui que « **l'employeur peut licencier ou considérer le salarié comme démissionnaire en cas d'abandon de poste** ».

**Compte tenu de ces divergences, un alignement des positions administratives est à l'étude.**

Cela étant, les dispositions légales et réglementaires semblent quant à elles permettre de soutenir qu'il ne s'agit que d'une faculté car si la loi est rédigée de manière impérative (« **le salarié qui abandonne volontairement son poste ... est réputé démissionnaire** »), le décret précise que la procédure n'est applicable qu'aux employeurs « **qui entendent s'en prévaloir** ».

**La prudence reste toutefois de mise afin de ne pas se voir reprocher de faire bénéficier abusivement des allocations chômage au salarié en cas de licenciement pour faute grave suite à une absence injustifiée.**

# 04

## QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

**Le dispositif de présomption de démission est applicable uniquement aux salariés en CDI.**

**Il n'est ni applicable à la période d'essai, ni au CDD.**

Dans ces deux derniers cas, si un abandon de poste est constaté, l'employeur peut rompre :

- la période d'essai pour motif disciplinaire, ce qui suppose le respect de la procédure disciplinaire ;
- le CDD en procédant à sa rupture anticipée pour faute grave.

Au même titre que les salariés non protégés, l'employeur peut utiliser le dispositif de la présomption de démission pour les salariés protégés.

**Toutefois, si le salarié protégé renverse la présomption de démission à l'occasion de sa saisine du juge prud'homal, en démontrant que l'abandon de poste n'est pas volontaire, la rupture du contrat de travail s'analysera en un licenciement nul et non pas seulement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

# 05

## QUELLE PROCÉDURE SUIVRE & QUID DU PRÉAVIS ?

### **Pour recourir au dispositif légal, il convient de s'assurer que :**

- le salarié est occupé dans le cadre d'un CDI ;
- le salarié abandonne volontairement son poste. Autrement dit, il quitte ou ne revient pas à son poste ;
- l'employeur le met en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste ;
- à l'expiration d'un délai minimum de 15 jours calendaires, si le salarié n'a pas répondu au courrier et qu'il est toujours absent, il est alors considéré comme démissionnaire ;
- à l'issue du préavis, les documents de rupture seront établis sur la base d'une démission.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes qui porte l'affaire directement devant le bureau de jugement qui statue, au fond, dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

### **En cas de présomption de démission, le préavis ne sera, vraisemblablement, pas exécuté.**

Toutefois, en cas de litige prud'homal initié par le salarié, l'employeur pourra solliciter, sur demande reconventionnelle, une somme forfaitaire correspondant au montant de l'indemnité compensatrice du préavis de démission non exécuté.

**Mieux vous informer,  
nous rapprocher de vous  
et encore mieux  
vous conseiller.  
Nos équipes restent  
à votre écoute.**

