

PRÉSUMPTION DE DÉMISSION POUR ABANDON DE POSTE

L'ARTICLE L.1237-1-1



SALARIÉ ABSENT

Sans justification



Mise en demeure datée envoyée par l'employeur



15 JOURS

Sans réponse ni présence du salarié



Le salarié est présumé avoir **démissionné**

LE SALARIÉ PEUT EMPÊCHER LA DÉMISSION

Motifs valables

à indiquer dans la réponse à la mise en demeure :

RAISONS MÉDICALES

DROIT DE GRÈVE

DANGER

grave ou imminent

REFUS D'EXÉCUTER

instruction contraire à une réglementation

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

à l'initiative de l'employeur

Le salarié qui **conteste la rupture de contrat** de travail devra saisir le conseil de prud'hommes et l'affaire sera directement **portée devant le bureau de jugement**.

PRÉCISIONS

LES 15 JOURS



Délai **minimum**
En jours **calendaires**



MISE EN DEMEURE



Délai **dans lequel le salarié** doit **reprendre son poste**
Demander la raison de l'absence
Rappeler qu'**à la fin du délai** il s'agit d'une **démission**

LE PRÉAVIS



Salarié redevable du préavis de démission
Employeur peut exiger l'**exécution du préavis** ou réclamer une **indemnité compensatrice**

ABANDON DE POSTE

La loi Marché du travail du 21 décembre 2022 a institué une présomption de démission en cas d'abandon de poste du salarié, créant un nouvel article du Code du travail : L. 1237-1-1.

Le décret attendu pour fixer les conditions d'application de cette nouvelle mesure a été publié au JO, rendant applicables les nouvelles mesures à compter du 19 avril 2023.

Ainsi, en application du nouvel article L. 1237-1-1 du Code du travail, sans justification de son absence ou reprise du travail, le salarié est présumé avoir démissionné à l'expiration d'un délai de 15 jours minimum courant à compter de la date de présentation d'une mise en demeure envoyée par l'employeur (délai fixé par l'article R. 1237-13 du Code du travail).

LA JUSTIFICATION DU SALARIÉ

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il doit indiquer ce motif dans la réponse à la mise en demeure.

Parmi les exemples de motifs légitimes, il est précisé qu'il peut s'agir « notamment » :

- de raisons médicales
- de l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent
- de l'exercice du droit de grève
- de son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation
- de la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le salarié présumé démissionnaire qui entend contester la rupture de son contrat de travail devra saisir le conseil des prud'hommes et l'affaire sera directement portée devant le bureau de jugement qui devra se prononcer dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

PLUSIEURS PRÉCISIONS

Le délai de 15 jours s'entend en **jours calendaires** et il s'agit d'un **délai minimum**, l'employeur pouvant en fixer un plus long.

La **mise en demeure doit obligatoirement** prévoir :

- Le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste
- De demander la raison de l'absence du salarié afin d'en recueillir la justification
- De rappeler au salarié que passé le délai imparti, faute pour lui d'avoir repris son poste, il sera présumé démissionnaire (l'employeur peut également préciser qu'il n'aura pas le droit au chômage dans ce cas)

Le salarié est redevable du **préavis de démission** qui s'impose en vertu de la loi ou de la convention collective et qui commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur dans la mise en demeure pour la reprise du travail.

L'employeur peut ainsi exiger dans la mise en demeure que le salarié exécute son préavis et en cas de refus du salarié, **il pourra lui réclamer une indemnité compensatrice.**

Le salarié peut également demander la dispense d'exécution du préavis qui ne lui sera alors pas payé. **Si l'employeur au contraire décide de dispenser le salarié de son préavis**, il devra lui verser une indemnité compensatrice.

LES NOUVEAUTÉS SUR LE SUJET

Depuis le 19 avril 2023, quand un salarié en CDI abandonne volontairement son poste, une nouvelle procédure légale est applicable, qui permet de **considérer le salarié comme présumé démissionnaire.**

Le ministère du travail avait publié un questions/réponses (Q/R) sur son site internet le 18 avril apportant de nombreuses précisions pratiques quant à cette nouvelle procédure.

Ce Q/R indiquait notamment que l'employeur n'avait plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute quand un de ses salariés abandonnait son poste et devait dans ce cas faire jouer la présomption de démission.

Ce Q/R du gouvernement a été très rapidement attaqué devant le Conseil d'Etat par une association de défense des administrés, ainsi que par le syndicat FO, qui conteste également le décret d'application de la nouvelle procédure.

Suite à cette contestation, le gouvernement a retiré l'ensemble des questions/réponses de son site internet. On attend désormais la décision du Conseil d'Etat et reste à savoir si le ministère du travail diffusera une nouvelle version de son Q/R qui apportait des précisions pratiques de mise en œuvre importantes.

A noter : un nouveau recours devant le Conseil d'Etat a été déposé à l'encontre du décret d'application de la nouvelle procédure de présomption de démission par plusieurs autres organisations syndicales. Ainsi, après FO, ce sont la CGT, Solidaires et la FSU qui ont saisi la justice pour tenter de faire annuler ce décret.

Prenez contact dès maintenant :
<https://www.soluciaspj.fr/nos-solutions-cse/>

SOLUCIA
SERVICE & PROTECTION JURIDIQUES

DROITS POUR TOUS