



PRESOMPTION DE DEMISSION SUITE A UN ABANDON DE POSTE : ENTREE EN VIGUEUR DE LA MESURE

Pour mémoire, la 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 créé **une présomption de démission en cas d'abandon de poste.**

Selon les termes du nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail, **le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur est présumé avoir démissionné à l'issue d'un délai dont la durée minimale devait être fixé par Décret.**

Ce même article prévoit que **le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission peut saisir le Conseil de Prud'hommes.** L'affaire sera alors portée directement devant le bureau de jugement qui statuera sur la nature de la rupture et ses conséquences dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

L'entrée en vigueur de cet article était toutefois conditionnée à la publication d'un décret.

C'est dorénavant chose faite avec le **Décret n°2023-275 du 17 Avril 2023.**

Le Ministère du Travail a par ailleurs publié un **Questions / Réponses le 18 Avril 2023** apportant des précisions pratiques non traitées par le décret.

I. Les apports du Décret du 17 Avril 2023 :

Ce décret fixe :

- le délai laissé au salarié pour reprendre son poste de travail après la mise en demeure



- ainsi que **les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission** énoncée par l'article L.1237-1-1 du Code du travail.

A. Délai laissé au salarié pour reprendre son poste :

Comme indiqué précédemment, l'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L.1237-1 du Code du travail doit le mettre en demeure, **par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge**, de justifier son absence et de reprendre son poste.

En ce qui concerne le délai, comme il l'avait annoncé, **celui-ci sera de 15 jours**, le texte ne précisant pas s'il s'agit d'un délai à décompter en jours ouvrables, ouvrés ou calendaires. **Le décompte en jours calendaires devra, à notre sens, être retenu.**

Par ailleurs, le délai de 15 jours devra être décompté **à partir de la première présentation du courrier de mise en demeure et non à compter de l'envoi.**

S'agissant d'un délai civil, **si celui-ci se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié, il devra être prolongé jusqu'au premier jour ouvrable.**

B. Seul un motif légitime sera de nature à faire obstacle à la présomption de démission :

Le décret précise que le salarié, après avoir été mis en demeure de reprendre son travail, pourra se prévaloir **d'un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission**. Il pourra notamment s'agir :

- de raisons médicales,
- d'une absence résultant de l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L.4131-1 du Code du travail,
- d'une absence résultant de l'exercice du droit de grève prévu à l'article L.2511-1 du Code du travail,
- du refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
- d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et refusée par le salarié (dans ce cas, seule une modification d'un élément substantiel du contrat de travail sans l'accord du salarié pourra constituer un motif légitime).



Si le salarié estime se trouver dans une situation de nature à justifier son absence, il devra alors indiquer le motif légitime dans la réponse qu'il apportera à la mise en demeure en fournissant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires.

ANOTER : La liste des motifs légitimes susceptibles de faire obstacle à l'application de la présomption ci-dessus exposée n'est pas limitative. Si le salarié répond à la mise en demeure en indiquant un motif qui, selon lui, serait de nature à légitimer son absence, deux alternatives seront possibles :

- **soit l'employeur estime que le motif invoqué est bien de nature à légitimer l'absence du salarié.** Dans ce cas, il devra interrompre la procédure et, le cas échéant, rétablir les conditions pour que le salarié réintègre l'entreprise.
- **soit l'employeur estime que le motif invoqué n'est pas de nature à légitimer l'absence du salarié.** Dans ce cas, l'employeur poursuivra la procédure de présomption de démission. Le salarié risque dans ce cas de saisir le Conseil des Prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail.

L'analyse des motifs invoqués par le salarié sera donc primordiale.

2. Les précisions du Questions / Réponses du Ministère du travail :

Le Questions / Réponses publié par le Ministère du Travail le 18 Avril 2023 apporte des précisions quant à la mise en oeuvre pratique du dispositif de démission présumée :

- **L'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure son salarié qui a abandonné volontairement son poste.** Dans ce cas, le salarié sera maintenu dans les effectifs de l'entreprise, le contrat de travail étant alors suspendu.
- Si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il **"doit mettre en oeuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission"**.
Selon le Ministère du travail, **"l'employeur n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute"**.

Les tournures utilisées par l'Administration semblent signifier que l'employeur n'aurait plus le choix entre la démission présumée et la procédure de licenciement pour faute. La procédure de démission présumée s'imposerait.
Cependant, **ni la Loi n° 2022-1598 du 21 Décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail ni le Décret du**



17 Avril 2023 indiquent explicitement l'interdiction de licencier pour faute grave un salarié ayant abandonné son poste.

Une clarification de la part de l'Administration sur ce point est indispensable.

- Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée par l'employeur ou s'il répond à la mise en demeure de son employeur qu'il ne reprendra pas son travail dans l'entreprise, **le salarié sera considéré comme démissionnaire à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur dans la lettre de mise en demeure**, c'est-à-dire au jour de l'expiration du délai de 15 jours calendaires.

- Selon le Ministère du travail, **le fait que le salarié soit réputé démissionnaire à la suite d'un abandon de poste n'exclut pas l'existence d'un préavis. Les règles de droit commun s'agissant du préavis de démission s'appliqueront** (notamment en termes de durée).

Pour éviter toute ambiguïté, le courrier de mise en demeure devra préciser si l'employeur souhaite que le salarié exécute ou non son préavis (en cas de dispense, l'employeur devra alors rémunérer son salarié pendant le délai-congé).

Le salarié à qui l'employeur demandera d'exécuter son préavis devra s'y conformer, même s'il est probable que, dans le cas d'un salarié en abandon de poste n'ayant pas répondu à la mise en demeure de son employeur, ce dernier n'exécute pas son préavis.

Si le préavis n'est pas exécuté, l'employeur n'aura pas d'indemnité compensatrice à verser au salarié.

- **Le préavis de démission commencera à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste.** Ce jour de début de préavis devra être indiqué dans le courrier de mise en demeure adressé au salarié.

- A l'expiration du préavis, exécuté ou non, l'employeur sera tenu de remettre au salarié les **documents de fin de contrat : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle Emploi.**

Sur l'attestation Pôle Emploi, l'employeur devra mentionner comme type de rupture du contrat « Démission » ainsi que dans la DSN.

Même si les documents de fin de contrat sont en principe quérables et non portables, en cas d'abandon de poste du salarié, il est recommandé que l'employeur adresse un double de ces documents au salarié par voie postale (si possible par LRAR) à la dernière adresse connue du salarié.



La procédure de présomption de démission, même si elle permet d'éviter une procédure de licenciement, n'est pas nécessairement aisée à mettre en œuvre. Le Service Social / RH se tient à la disposition des clients pour les accompagner dans leurs démarches.