

FICHE PRATIQUE: L'ABANDON DE POSTE

Abandon de poste et présomption de démission : la procédure est fixée par décret

Un décret du 17 avril 2023 apporte des précisions sur la nouvelle mesure de présomption de démission en cas d'abandon de poste en créant notamment un nouvel article dans le code du travail : R.1237-13 qui précise que « L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste. 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, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée. Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

[Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié]

Un salarié qui abandonne son poste est il toujours considéré comme démissionnaire ?

Le Code du travail prévoit désormais qu'un salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire peut être présumé démissionnaire et se voir privé des allocations chômage. Cette présomption de démission ne s'applique pas de façon systématique à tout abandon de poste. En effet, pour déterminer si un abandon de poste vaut présomption de démission, on vérifiera si la procédure prévue légalement est bien respectée.

En premier lieu, il est à noter que l'employeur n'a pas l'obligation d'enclencher cette procédure et de mettre en demeure le salarié concerné. Il peut laisser la situation en l'état et continuer de simplement garder le salarié dans les effectifs qui ne sera donc pas rémunéré pour cette période.

S'il souhaite faire valoir cette présomption de démission, il doit impérativement respecter la procédure suivante :

Mettre en demeure par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai minimal de 15 jours calendaires à compter de la présentation de la lettre (on décompte donc tous les jours, y compris les fériés et week-end). Elle doit également rappeler que passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire à la date de reprise fixée et n'aura pas droit aux allocations de l'assurance chômage. De même, il sera considéré démissionnaire s'il répond à son employeur qu'il ne reprendra pas son poste sans pour autant apporter de justification. Le préavis de démission devra en principe être effectué y compris en cas d'abandon de poste.



Qu'en est-il si le salarié s'absente quelques jours et reprend son poste ?

Un salarié n'est présumé démissionnaire qu'à l'expiration du délai mentionné dans la lettre de mise en demeure. Cela signifie que si un salarié s'absente mais est de retour avant l'expiration du délai dans lequel il doit reprendre son poste, alors son employeur ne peut pas finaliser cette procédure : le salarié sera réintégré.

Le salarié peut-il faire échec à cette présomption ?

Comme évoqué ci-dessus, si le salarié reprend son poste avant la date indiquée, il ne sera pas considéré comme démissionnaire. De même, la loi prévoit que le salarié peut se prévaloir auprès de son employeur d'un motif légitime qui serait de nature à faire obstacle à cette présomption. La loi évoque notamment :

- o les raisons médicales
- o l'exercice du droit de retrait
- o l'exercice du droit de grève
- o refus du salarié d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Dès lors que le salarié justifie son absence dans le délai imparti, notamment par l'un des motifs évoqués ci-dessus, la présomption ne s'appliquera pas.

Le salarié peut-il contester la rupture de son contrat liée à cette présomption de démission ?

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.