

ABANDON DE POSTE

« Présomption de démission »

Démissionnaire. C'est ainsi qu'est considéré, depuis le 19 avril, un salarié qui abandonne son poste de travail. Le but de cette nouvelle disposition législative¹ : exclure les salariés concernés du droit à l'assurance-chômage.



De quoi parle-t-on ?

Le Code du travail ne définit pas l'abandon de poste ; il faut en rechercher le cadre dans la jurisprudence. Il correspond à une absence injustifiée et prolongée du salarié de son poste de travail, sans autorisation de l'employeur. Le fait de quitter brusquement son poste pour consulter un médecin, exercer son droit de retrait (en cas de danger grave) ou suite au décès d'un proche n'appartient évidemment pas à ce cas de figure, ce, même sans en avoir informé l'employeur. À noter : les absences injustifiées et répétées du salarié pendant ses horaires de travail peuvent elles aussi être assimilées à un abandon de poste.

De licencié à démissionnaire

Le salarié qui a abandonné son poste se voit, comme auparavant, mis en demeure de le reprendre². Avant cette loi, l'employeur pouvait entamer une procédure de licenciement au bout de six semaines (durant lesquelles le salaire du travailleur était suspendu). Aujourd'hui, quinze jours³ après réception de la mise en demeure, le salarié est tenu de reprendre son poste ou « d'apporter un motif légitime » à son refus de le reprendre dans sa réponse au courrier de l'employeur – il peut s'agir des motifs évoqués plus haut, de l'exercice du droit de grève, du refus d'exécuter



une instruction contraire à la réglementation, de la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur... S'il ne reprend pas son poste ou si le motif avancé est contesté par l'employeur, celui-ci peut décider de se séparer de son collaborateur. Il invoquera la « présomption de démission » lors de la rupture de contrat... Le salarié perdra alors le bénéfice de l'assurance-chômage. Le salarié dispose d'un recours : il peut contester cette présomption de démission en saisissant le conseil de prud'hommes. Le bureau de jugement devra alors statuer dans un délai d'un mois. Un délai très raisonnable pour l'ensemble des parties... Mais difficilement tenable au vu des moyens alloués à la justice prud'homale, prévient la CFTC.

Complexité et insécurité

Jusqu'ici, la « démission » a toujours été qualifiée par l'expression d'une volonté claire, non équivoque. Avec l'introduction de cette « présomption », la loi entre en rupture avec la jurisprudence antérieure, prenant le risque de créer une certaine complexité. Déjà, beaucoup de questions se posent : que faire quand le salarié est hospitalisé, par exemple, et donc incapable de prévenir et motiver son absence ? Quid du préavis de démission ? Et des cas de harcèlement, qui sont à la source de bien des abandons de poste ? Une insécurité juridique, décriée par les salariés comme les employeurs⁴.

Maud Vaillant

1. Issue de 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 et du décret n° 2023-275 du 17 avril 2023.

2. Par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Calendaires (et non pas ouvrables).

4. Comme en témoignent les premières précisions apportées le 25 avril par le ministère du Travail excluant tout recours au licenciement pour faute en cas d'abandon de poste.