



Présomption de démission en cas d'abandon de poste, un nouveau mécanisme de rupture du contrat de travail ?

La Loi du 21 décembre 2022 n° 2022-1598 « *portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi* » a introduit un mécanisme de démission présumée pour les salariés en abandon de poste.

L'objectif affiché est de limiter le recours des salariés à la pratique répandue d'un licenciement pour abandon de poste lorsqu'ils souhaitent mettre un terme à leur relation de travail tout en bénéficiant de l'indemnisation chômage.

Le législateur a ainsi souhaité mettre un terme à cet « effet d'aubaine » !

Le salarié présumé démissionnaire à l'issue de cette nouvelle procédure sera désormais considéré comme « *ayant été privé involontairement d'emploi* ».

L'application de ce nouveau mécanisme est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un décret qui n'est à ce jour toujours pas publié...

- **Une exception au principe de non-présomption de la démission**

Pour mémoire, la démission relève d'une volonté libre, claire et non équivoque de rompre la relation de travail de sorte que la démission ne se présume pas.

La mise en place d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste constitue ainsi une exception légale au principe, jusque-là systématiquement martelé par la Cour de cassation.

Si les tribunaux ont pu admettre des démissions implicites en cas notamment d'embauche chez un autre employeur, il n'a jamais été admis que l'abandon de poste caractérisé par un salarié puisse à lui seul caractériser une démission.

Ainsi, la Cour de cassation a notamment rappelé que le seul fait pour un salarié de ne pas reprendre le travail malgré les mises en demeure de l'employeur ne suffisait pas à caractériser une volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 11 juill. 2000, n°98-45.342).

Le nouveau dispositif de démission présumée permet à l'employeur de tirer les conséquences d'une situation d'abandon de poste pour présumer l'existence d'une démission du salarié.

- **La présomption de démission en cas d'abandon de poste : mode d'emploi**

La procédure est définie par le nouvel **article L. 1237-1-1 du Code du travail**.

Ainsi, si le salarié abandonne volontairement son poste de travail, l'employeur doit lui adresser en premier lieu **une mise en demeure de justifier de son absence et de reprendre son poste**.

Ce courrier doit être adressé par **lettre recommandée** ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette deuxième modalité nous semble toutefois théorique dès lors que le salarié est censé ne plus être présent dans l'entreprise...

Ce courrier doit fixer un **délai de réponse au salarié** dont la durée ne pourra être inférieure à celle qui devrait être prochainement fixée par décret en Conseil d'Etat.

A l'issue de ce délai, le salarié qui ne répond pas sera présumé démissionnaire et son contrat sera rompu à cette date et traité par les services de Pôle emploi comme une démission.

Il n'y a pas à proprement parler d'obligation de formaliser par un autre écrit la rupture du contrat de travail. Pour autant, nous recommandons la rédaction d'un courrier entérinant la situation à l'occasion de l'établissement des documents de fin de contrat.

S'agissant de l'Attestation Pôle emploi, et en cohérence avec la procédure suivie, il y aura a priori lieu de cocher la case « démission » comme motif de la rupture du contrat de travail. Il est toutefois probable que les formulaires Pôle Emploi évoluent et qu'une rubrique spécifique à ce nouveau motif de rupture soit créée, une fois que le décret d'application sera entré en vigueur.

- **La saisine possible par le salarié du Conseil de prud'hommes**

Le législateur a prévu un **garde-fou** en précisant que le salarié pourra toutefois contester la rupture de son contrat de travail devant le Conseil de prud'hommes.

En effet, la présomption de démission ainsi consacrée demeure une **présomption simple** qu'il sera donc possible de « *renverser* », en faisant valoir des éléments susceptibles de justifier son abandon de poste.

A ce sujet, tout manquement de l'employeur à ses obligations dans le cadre de l'exécution loyale du contrat de travail qui entourerait un abandon de poste du salarié serait de nature à fragiliser la mise en œuvre de cette procédure.

Tel serait par exemple le cas d'un salarié faisant valoir une dégradation de ses conditions de travail, une situation de harcèlement (moral ou sexuel), une absence de moyens pour exercer correctement ses fonctions, une modification unilatérale de son contrat de travail ou encore des difficultés à renouveler son arrêt de travail dans les délais prescrits...

On en revient au débat judiciaire classique se rapportant à la définition même de la démission. C'est ici le caractère libre, clair et non équivoque de la démission qui est alors contesté et contestable ...

En cas de présomption de démission du fait d'un abandon de poste retenue par l'employeur et de contestation par le salarié, l'affaire sera **directement** portée devant le **bureau de jugement** du Conseil de prud'hommes qui se prononcera sur la nature de la rupture du contrat de travail et les conséquences associées dans **un délai d'un mois** à compter de la saisine.

Il n'est pas certain dans la pratique que ce délai puisse être respecté par les juges dans les faits, comme en matière de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée...

Il reste que si les juges concluent que la présomption de démission doit être écartée, la rupture sera alors **requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec les conséquences financières associées** (paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, paiement de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base du barème Macron), faisant ainsi peser le risque financier sur l'employeur.

Dans ce cas, le salarié aurait alors vocation à se prévaloir de l'assurance chômage dès lors qu'il sera considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi...

Ce nouveau mécanisme questionne encore dans sa mise en œuvre pratique ...

A notre sens, et en l'état du texte, rien ne s'oppose à ce que l'employeur puisse toujours s'orienter vers un licenciement disciplinaire pour faute caractérisée par un abandon de poste, permettant au salarié de bénéficier de l'assurance chômage.

Cette nouvelle présomption de démission est à manier avec précaution et prudence en cas de situation conflictuelle avec le salarié président à ce départ.

Il faudra s'interroger en opportunité...

Il sera, dans tous les cas, prépondérant d'avoir tracé en amont l'origine du conflit pour écarter toute responsabilité de l'employeur afin d'établir, le cas échéant, l'absence de manquements qui lui seraient imputables...

A ce stade, ce nouveau mécanisme demeure sans effet immédiat dans l'attente du décret d'application à paraître dans les prochaines semaines ou les prochains mois. Affaire à suivre...

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocat associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Marie PEUCHANT
Avocat Collaborateur

mpeuchant@racine.eu