

Présomption de démission en cas d'abandon de poste

Description

Depuis avril 2023, la démission présumée en cas d'[abandon de poste du salarié](#) peut être invoquée par l'employeur.

Cette nouvelle loi autorise désormais l'employeur à considérer le salarié qui abandonne son poste sans justification comme démissionnaire.

Le décret du 17 avril 2023 ainsi que les Questions-Réponses du ministère du Travail apportent plus de précisions concernant les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle procédure. On fait le point avec vous.

[Télécharger notre guide sur l'abandon de poste](#)

Qu'est-ce que la démission présumée en cas d'abandon de poste ?

Pendant longtemps, la jurisprudence de la Cour de cassation a estimé que l'absence injustifiée et de manière prolongée d'un salarié ne pouvait être considérée comme une **manifestation claire et non équivoque de la volonté du salarié** de rompre le contrat ([soc, 30 avril 2002, n°00-42952](#)).

Désormais, l'article [L1237-1-1 du Code du travail](#) prévoit que le salarié qui abandonne son poste et refuse de justifier son absence et de reprendre son travail **après avoir été mis en demeure** est présumé avoir démissionné.

La procédure de mise en œuvre par l'employeur de la démission présumée en cas de d'abandon de poste a été précisée par le **décret n°2023-275 du 17 avril 2023**.

Bon à savoir : dans certains cas, la [démission sans préavis](#) est possible. En effet, la loi prévoit des cas spécifiques dans lesquels le salarié n'est pas obligé d'effectuer un préavis.

Dans quels cas l'abandon de poste est caractérisé ?

La notion d'abandon de poste n'étant pas définie par le Code du travail, on considère

qu'il s'agit de la situation dans laquelle le **salarié quitte son poste de travail ou s'absente de manière prolongée sans autorisation** de l'employeur.

En outre, les **absences injustifiées et répétées du salarié** pendant ses heures de travail peuvent également être considérées comme un abandon de poste.

Toutefois, l'absence du salarié sans autorisation de l'employeur ne constitue pas systématiquement une démission présumée pour abandon de poste.

En effet, le salarié peut s'absenter sans autorisation de l'employeur pour des **raisons de santé, en cas de décès d'un proche ou pour exercer son droit de retrait**.

L'employeur a-t-il l'obligation de mettre en œuvre la présomption de démission ?

La mise en œuvre par l'employeur de la procédure de démission présumée en cas d'abandon de poste **n'est pas une obligation**.

En effet, selon l'interprétation du nouvel article [R1237-13 du Code du travail](#) par le ministère du Travail dans ses Questions-Réponses, la **mise en œuvre de la procédure est une faculté** pour l'employeur.

Lorsque l'employeur décide de ne pas mettre en demeure le salarié de reprendre son poste, le [contrat de travail](#) du salarié n'est pas rompu mais suspendu. Cela signifie que le salarié ne perçoit pas sa rémunération pendant son absence.

Par ailleurs, selon le ministère, en cas d'abandon de poste, l'employeur ne pourrait plus recourir à la procédure de [licenciement pour faute](#). Cependant, il convient de nuancer cela puisque le Code du travail ne prévoit pas l'interdiction pour l'employeur de recourir au [licenciement pour abandon de poste](#).

A noter : Le document Questions-Réponses communiqué par le ministère du Travail n'a pas de valeur juridique.

Comment mettre en place la procédure de présomption de démission ?

Pour mettre en œuvre la **procédure de démission présumée en cas d'abandon de poste** par un salarié, l'employeur doit respecter plusieurs étapes.

Etape n°1 : Mettre en demeure le salarié

Lorsque l'employeur constate l'absence injustifiée du salarié, il doit tout d'abord le **mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste de travail**.

Pour cela, l'employeur doit respecter un certain formalisme. Il doit notamment :

- Envoyer une lettre recommandée ou remettre en main propre contre décharge ;
- Fixer un délai qui doit être respecté par le salarié avant d'être présumé comme démissionnaire ;
- Demander une justification de l'absence du salarié ;
- Préciser les conséquences en cas de refus du salarié de reprendre son poste avant l'expiration du délai.

Etape n°2 : Déterminer le point de départ du délai

L'article **R1237-13 du Code du travail** prévoit que le délai minimal accordé au salarié avant d'être présumé démissionnaire est de **15 jours**. Dans ses Questions-Réponses, le ministère du Travail précise que le **délai est décompté en jours calendaires**, les jours fériés et le weekend sont donc pris en compte.

L'employeur ne peut donc pas prévoir dans la **lettre de mise en demeure** un délai inférieur à 15 jours.

Le délai prévu par l'employeur commence à courir à la **date de présentation de la mise en demeure au salarié**. En principe, le point de départ du délai correspond à la première date de présentation au domicile du salarié.

Bon à savoir : Le refus par le salarié d'accepter la lettre recommandée n'a pas d'impact sur le point de départ du délai.

Etape n°3 : Respecter un préavis

Si, **malgré la mise en demeure et à l'issue du délai imparti**, le salarié refuse de reprendre son poste de travail ou ne répond pas à l'employeur, il est considéré comme démissionnaire.

Dans ce cas, comme pour toute démission, le salarié doit exécuter une période de préavis. Selon les réponses du ministère du Travail, le préavis commence à courir **à compter du dernier jour fixé par l'employeur** pour la reprise du poste du salarié.

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'exécuter son préavis et de rompre immédiatement le contrat de travail. Il devra alors **verser une indemnité compensatrice de préavis**. Le montant de celle-ci correspond aux salaires qu'il aurait dû percevoir s'il avait effectué son préavis.

Bon à savoir : Le salarié et l'employeur peuvent décider d'un commun accord de ne pas exécuter de préavis. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité compensatrice de préavis.

Etape n°4 : Rompre le contrat de travail

En principe, à l'issue du délai de préavis, le contrat de travail du salarié est rompu. En l'absence de préavis, le contrat est alors **rompu immédiatement après le délai fixé par l'employeur**.

Dans tous les cas, l'employeur doit remettre au salarié les [documents de fin de CDI](#) ou de CDD. Il s'agit des documents suivants :

- Le certificat de travail ;
- L'[attestation employeur](#) ;
- Le reçu pour solde de tout compte.

Par ailleurs, l'envoi des documents de fin de contrat n'est pas obligatoire mais l'**employeur est tenu de les mettre à disposition du salarié**. Toutefois, l'envoi de ces documents par l'employeur est fortement recommandé.

En outre, l'employeur doit préciser sur les documents de fin de contrat et sur la **déclaration sociale nominative (DSN)** que le motif de rupture du contrat de travail est une démission.

Dans quels cas la présomption de démission est-elle écartée ?

L'article **R1237-13 du Code du travail** prévoit que la procédure de présomption de démission ne peut être mise en œuvre lorsque le salarié se prévaut d'un **motif légitime**

En effet, l'employeur ne peut pas invoquer la démission présumée d'abandon de poste dans les cas suivants :

- Raisons médicales ;
- Exercice du droit de retrait ;
- Exercice du droit de grève ;
- Refus du salarié d'exécuter une instruction qui va à l'encontre d'une réglementation ;
- [Modification du contrat de travail](#) par l'employeur.

Bon à savoir : dans certains cas, le salarié peut revenir sur sa décision et [annuler sa démission](#).

Quelles sont les conséquences sur le droit au chômage du salarié ?

La présomption de démission du salarié entraîne des conséquences sur le droit au chômage du salarié.

En principe, le salarié qui démissionne n'a pas droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ([ARE](#)) sauf en cas de **démission légitime**.

Ainsi, l'abandon de poste malgré la mise en demeure de l'employeur étant considéré comme une démission, le salarié **ne peut pas bénéficier du chômage**.

Bon à savoir : Le salarié a le droit de contester la présomption de démission en saisissant le conseil de prud'hommes. Le juge dispose alors d'un délai d'un mois pour statuer.

FAQ

Le salarié présumé démissionnaire peut-il bénéficier de l'indemnité de congés payés ?

Oui, le salarié présumé démissionnaire qui n'a pu bénéficier de l'intégralité de ses

congés payés a le droit à l'indemnité de congés payés.

Quel est le délai minimal dont dispose le salarié pour justifier son absence et reprendre son travail ?

Le salarié dispose de 15 jours minimum pour justifier son absence et reprendre son poste de travail avant d'être présumé démissionnaire.

Le salarié qui quitte son poste de travail sans justification en cas de danger est-il présumé démissionnaire ?

Non, le salarié qui quitte son poste en cas de danger grave et imminent sans autorisation de l'employeur n'est pas considéré comme démissionnaire. En effet, il s'agit de l'exercice du droit de retrait qui est un motif légitime écartant la présomption de démission.