

 **L'INFO SOCIALE****Destinataires : Sièges sociaux & agences**

Pour information :

Membres du Conseil ; Délégués régionaux ; Conseillers régionaux

Membres de la Commission des Questions Sociales

01 / 06 / 2023

Un décret précise les conditions dans lesquelles un employeur peut considérer un abandon de poste comme une démission

La [loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi](#) a prévu dans son article 4 que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et qui 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'expiration de ce délai.

Le [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 prévoit une mise en œuvre précise autant sur la forme que sur le fond.

Le [Questions-Réponses du Ministère du Travail](#) sur la présomption de démission vient compléter le dispositif de compréhension en apportant des précisions sur le début du préavis notamment.

Les conditions à respecter pour valablement considérer un salarié qui abandonne son poste comme démissionnaire

L'employeur devra constater que le salarié :

- Abandonne volontairement et sans justification son poste de travail
- Ne reprend pas son poste après l'avoir mis en demeure

Cette mise en demeure devra respecter les conditions strictes de fond et de forme. Elle est transmise par lettre recommandée (préférable) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur devra enjoindre le salarié à justifier son absence et à reprendre son poste dans un certain délai qui devra être indiqué par l'employeur. Le délai est de 15 jours minimum décompté en jours calendaires, il court à compter de la 1^{ère} présentation de la mise en demeure.

L'employeur devra demander la raison de son absence et précisera qu'en cas de refus de reprendre son poste il sera considéré comme démissionnaire. Il pourra aussi ajouter l'impact de cette situation sur les droits aux allocations chômage du salarié.

A la réception de la mise en demeure, les voies possibles :

- Reprise du travail dans les délais, le salarié n'est plus considéré comme démissionnaire.
- Réponse dans les délais justifiant l'absence, l'employé peut justifier de son absence.

A cet égard, le décret fixe une liste non exhaustive de motifs que le salarié pourra invoquer en réponse à la mise en demeure de l'employeur :

- Raisons médicales
 - Exercice du droit de retrait
 - Refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation
 - Modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
-
- Aucune réponse ni reprise du travail dans les délais, alors la procédure suit son cours, à l'issue, la démission étant considérée comme un départ volontaire à l'initiative du salarié n'ouvrant pas de droit à l'assurance chômage.

Il est précisé dans les questions/réponses du Ministère du Travail que le salarié devra être considéré comme démissionnaire à compter de la date ultime de reprise du travail fixée dans la mise en demeure, l'éventuel préavis devra débuter à la même date.

A l'issue du préavis, l'employeur tient à disposition du salarié les documents de fin de contrat : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation d'assurance chômage portant la mention « Démission » comme motif de rupture de contrat.

Toutefois, le salarié pourra toujours contester la rupture devant le Conseil des prud'hommes qui devra statuer dans un délai d'un mois à compter de la saisine.

Votre contact au SERCE :
Laurence VEISENBACHER –
Secrétaire générale
l.veisenbacher@serce.fr
01.47.20.68.69