

## Abandon de poste : le décret est paru



Bonjour Tom ! On a beaucoup parlé fin 2022 des abandons de poste qui priveraient les salariés des allocations chômage. Où en est-on ?

Bonjour Chris. La présomption de démission en cas d'abandon de poste a effectivement été instituée par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 et elle crée un nouvel article L1237-1-1 du code du travail. Le décret publié au Journal officiel du 18 avril 2023 est entré en vigueur le 19 avril 2023.



Qui est concerné et comment peut-on dire que le salarié a démissionné s'il ne dit rien ?

Seuls les CDI sont concernés et l'employeur a des obligations s'il entend faire valoir cette nouvelle présomption de démission. Ainsi, il doit au préalable adresser une mise en demeure demandant au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qu'il fixe lui-même et qui ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires.



Donc l'employeur peut constater une démission sans que le salarié ne se manifeste ?

C'est bien cela, Chris. La présomption de démission sera constatée si le salarié n'est pas de retour à l'expiration du délai mentionné dans le courrier adressé par son entreprise.



Et si le salarié ne va pas chercher le courrier recommandé ?

Allons Chris, tu sais bien que c'est à compter de la 1<sup>ère</sup> présentation du courrier recommandé que tout délai court ; rien ne sert de faire l'autruche !



Tom, peux-tu m'expliquer pourquoi cela modifie l'accès aux allocations chômage ?



Jusqu'à présent l'employeur ne pouvait pas prendre l'initiative. La démission devait émaner du salarié et être « claire et non équivoque ». L'abandon de poste laissant la place au doute, l'employeur finissait généralement par licencier pour faute grave ce qui donnait accès aux allocations chômage pour le salarié privé « involontairement » de son emploi.

Désormais le salarié sera privé de cette possibilité car la loi nouvelle considère qu'il n'est pas privé involontairement de son emploi mais qu'il l'a sciemment décidé.



Que « gagne » l'employeur ?

La procédure de mise en demeure pour caractériser la démission lui épargne celle de licenciement et réduit sérieusement le risque de contentieux pour lui.

Y a-t-il d'autres conséquences à la démission ?

Rien de neuf mais il est utile de rappeler qu'un salarié qui démissionne doit un préavis à son employeur et qu'il peut donc se voir réclamer devant le conseil de prud'hommes une indemnité compensatrice en cas d'inexécution.

Mais si le salarié dit qu'il n'a pas démissionné malgré son absence injustifiée ?

Le salarié a un recours pour contester avoir démissionné en saisissant lui aussi le conseil de prud'hommes. L'affaire sera directement portée devant le bureau de jugement, sans conciliation, qui se prononcera sur la nature de la rupture et ses conséquences dans le mois à compter de sa saisine. Bon d'accord, cela semble bien ambitieux de promettre une réponse dans les 30 jours.

Tom, il faut que je te dise que l'abandon de poste est pratiqué dans mon entreprise comme un arrangement entre l'employeur et le salarié. Ce ne sera plus possible ?

Il est probable que des contentieux viseront à rappeler la nécessité d'une volonté claire et non équivoque du salarié comme il y aura des entreprises qui continueront à pratiquer les licenciements « arrangés ». Aujourd'hui le doute subsiste car le texte de loi n'est pas limpide.



C'est-à-dire ?

Le décret ne dit pas clairement si cela empêche l'employeur de choisir le licenciement plutôt que de faire valoir la présomption de démission et les juristes débattent car le « questions-réponses » publié par le ministère du travail ne le dit pas plus.



Explique-moi Tom !

La question est celle de la liberté ou non de l'employeur de choisir le mode de rupture du contrat de travail et pour le moment, force est de constater que le ministère du travail est embarrassé mais devrait prochainement se positionner.



Tu n'oublieras pas de nous le dire ?

Tu peux compter sur moi, Chris. D'ici là en tous cas, j'imagine mal qu'il soit reproché à un employeur d'opter pour le licenciement, que ce soit un arrangement avec le salarié ou non.

