

L'ABANDON DE POSTE

L'abandon de poste est-il considéré comme une démission ?

Le régime juridique de l'abandon de poste a beaucoup évolué ces dernières années. La loi du 21 décembre 2022 portant sur les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail a modifié les conséquences de l'abandon de poste. Quelles sont les incidences d'un abandon de poste ? Le salarié concerné a-t-il droit au chômage ?



La définition de l'abandon de poste

L'abandon de poste est une absence injustifiée du salarié à son poste de travail. Le salarié prend la décision de ne plus exécuter les obligations de son contrat de travail et n'apporte aucune justification suffisante (tel qu'un arrêt maladie par exemple).

Il s'agit donc d'un abandon volontaire de son poste de travail par le salarié.

L'ancien régime juridique de l'abandon de poste

La Cour de cassation affirme depuis de nombreuses années qu'une démission ne se présume pas et suppose une manifestation de volonté claire et non équivoque de la part du salarié.

Le fait de ne pas se présenter à son poste ne permettait en aucun cas de caractériser une volonté claire et non équivoque de démissionner. La jurisprudence refusait donc de requalifier l'abandon de poste en démission.

Le salarié qui ne se présentait plus n'était plus rémunéré suite à l'abandon de poste et l'employeur pouvait décider de le licencier ou non. En cas de licenciement, le salarié avait le droit aux indemnités chômage.

L'apport de la loi du 21 décembre 2022

La loi du 21 décembre 2022 met en place une présomption de démission en cas d'abandon de poste du salarié.

Les modalités de cette présomption sont présentées à l'article L1237-1-1 du Code du travail.



Pour que celle-ci s'applique, l'employeur doit mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre-décharge.

Dans le courrier de mise en demeure, l'employeur doit fixer un délai au salarié pour qu'il réintègre son poste ou justifie son absence. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours (article R1237-13 du Code du travail). L'employeur doit informer le salarié des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise de travail.

Si le salarié estime avoir un motif légitime justifiant son absence (raisons médicale, exercice d'un droit de retrait ou d'un droit de grève, refus d'un salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) il devra s'en prévaloir dans la réponse à la mise en demeure qui lui a été adressée.

Si l'absence du salarié est justifiée par un motif légitime, la présomption de l'article L. 1237-1-1 du Code du travail ne s'applique pas.

Une fois le délai inscrit dans la mise en demeure de l'employeur expiré, et en l'absence de justification suffisante, le salarié qui n'a pas repris son poste est présumé démissionnaire.

En cas de litige portant sur la rupture de son contrat de travail, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. La demande sera traitée dans le délai d'un mois à compter de la saisine du tribunal.

Dans une décision du 18 décembre 2024, le Conseil d'État a validé le dispositif mis en place.

L'abandon de poste et droit au chômage

Lorsqu'un salarié quitte son poste de travail, que l'employeur respecte la procédure précitée et que le salarié n'a pas justifié par un motif légitime son absence ou repris son poste dans le délai prévu, il sera considéré comme démissionnaire. Il n'aura donc pas le droit aux allocations chômage.

Dans le cadre de sa mission, le CSE va assister les salariés et répondre aux interrogations qu'ils peuvent avoir. Les membres du CSE doivent donc maîtriser les différents modes de rupture du contrat de travail afin d'apporter une information complète sur l'intégralité des conséquences pour les salariés concernés.

Partenaire de votre vie professionnelle, vos représentants CFTC BP MED sont là pour vous aider.



Vos Délégués Syndicaux



Valérie
ALLODI



Naoufel
BEN ALI



Jean-Philippe
BELOUZE



Ugo
VINCENT

C'est le bon choix