

La présomption de démission entre dans le code du travail

Justice. La pratique de l'abandon de poste comme outil du licenciement négocié, ou faculté pour le salarié de contraindre l'employeur à le licencier, cesse avec cette nouvelle procédure. Aujourd'hui, bien que l'employeur prenne l'initiative de la rupture, les conséquences associées sont elles d'une rupture à l'initiative du salarié.



Pour le législateur, il n'est plus souhaitable qu'un salarié licencié à l'issue d'un abandon de poste dispose d'une situation plus favorable en matière d'assurance chômage qu'un salarié qui démissionne et qui n'est pas indemnisé. Est ainsi né le nouvel article [L1237-1-1 du Code du travail](#) issu de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 ayant pour objectif de limiter le recours à l'abandon de poste. Dorénavant, le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Finis donc la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle la démission ne se présume pas et suppose l'existence d'une manifestation de volonté claire et non équivoque de la part du salarié ?

L'article L1237-1-1 instaure une présomption simple de démission du salarié, qui peut être renversée si le salarié conteste la rupture de son contrat de travail devant le juge prud'homal. L'application de cette présomption de démission est subordonnée au caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié. En d'autres termes, si cet abandon de poste est contraint et résulte, par exemple, du comportement fautif de l'employeur, la démission ne peut pas être présumée.

Les députés à l'origine de ce nouveau dispositif ont d'ailleurs indiqué dans l'exposé des motifs de la loi que la mesure ne devrait pas s'appliquer aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité.

Les sénateurs ont quant à eux précisé dans leur rapport que certaines situations, considérées comme des motifs d'absence justifiée ou légitime, ne devraient pas pouvoir être qualifiées d'abandon de poste, notamment :

- l'exercice du droit de retrait lorsque le travailleur estime se trouver dans une situation de danger imminent ;
- l'exercice du droit de grève ;
- le fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé afin de consulter un médecin.

Mais l'on peut aussi penser que d'autres cas existent :

- le fait pour un salarié de ne pas revenir travailler à l'issue d'un arrêt de travail si la visite médicale de reprise n'a pas encore eu lieu ;
- le refus du salarié d'exécuter une instruction de sa hiérarchie contraire à la réglementation ;
- le refus d'une modification unilatérale du contrat de travail, telle que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit.

Le texte n'apporte toutefois pas toutes ces précisions, ce qui crée de l'insécurité juridique pour les deux parties au contrat de travail.

UNE MISE EN DEMEURE POUR S'ASSURER QUE LE SALARIÉ VEUT RÉELLEMENT QUITTER SON EMPLOI

Pour pouvoir se prévaloir d'une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste, l'employeur doit au préalable l'avoir mis en demeure (de préférence par lettre recommandée) de justifier de son absence et de reprendre son poste dans le délai qu'il fixe (délai qui ne peut pas être inférieur à un minimum fixé par décret à paraître). Si le salarié justifie d'un motif d'absence légitime (notamment l'un de ceux évoqués ci-dessus), ou réintègre son poste de travail, la présomption de démission tombe.

Si le salarié ne répond pas, ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai qui lui a été imparti, il est présumé démissionnaire à l'expiration de ce délai, et le contrat de travail est rompu à cette date (le texte ne mentionne pas l'existence ou non d'un préavis).

UNE PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE CONTESTATION DEVANT LES PRUD'HOMMES

Le salarié présumé démissionnaire peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui se prononce sur la nature de la rupture et ses conséquences. Selon le texte, la juridiction doit statuer dans un délai d'un mois. Ce délai n'est toutefois pas tenable car le temps d'échanger ses arguments et pièces, de plaider et de délibérer puis de rendre le jugement, il se passe plusieurs semaines, ce qui rend impossible le dit délai d'un mois.

Aussi, le plus souvent, le salarié sera condamné à attendre le jugement pour espérer ne plus être considéré comme démissionnaire, obtenir des dommages et intérêts, et surtout bénéficier d'une couverture chômage.

LA SITUATION DU SALARIÉ PROTÉGÉE

La présomption légale de démission peut-elle être appliquée lorsque le salarié qui abandonne son poste dispose d'un mandat et bénéficie du statut protecteur contre la rupture de son contrat de travail ?

Il est admis que le statut protecteur ne s'applique pas lorsque le salarié décide de rompre unilatéralement son contrat de travail. Cette position jurisprudentielle s'explique par le fait que la rupture résulte de la seule volonté du salarié et ne fait pas intervenir l'employeur. Il n'est toutefois pas certain que les juges judiciaires et administratifs considèrent que le nouveau dispositif de présomption légale de démission permet d'écarter le statut protecteur. S'il produit les effets d'une démission, le dispositif pourrait être analysé comme un mode autonome de rupture faisant intervenir l'employeur, de sorte qu'aucune rupture ne pourrait être constatée sans autorisation administrative préalable. Il existe donc là encore une incertitude avec des enjeux attachés à une éventuelle méconnaissance du statut protecteur.

👤 Jean-Philippe SCHMITT, avocat spécialiste en droit du travail à Dijon, bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Dijon.