

# Info-Flash

## Social

Vendredi 21 avril 2023  
Numéro 2023– SOC 18

### ⇒ **Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié : décret d'application**

Le **décret 2023-275 du 17 avril 2023 sur la procédure relative à la mise en œuvre de la présomption de démission par l'employeur lorsque le salarié abandonne son poste volontairement** vient d'être publié au Journal Officiel le 18 avril 2023. Il est pris en application de l'article 4 de la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi et **entre en vigueur** à compter du lendemain de sa publication, soit le **19 avril 2023**.

**Ainsi, le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai. Cette démission présumée fait alors obstacle à l'indemnisation chômage.**

Le décret précise que le **délai ainsi fixé par l'employeur dans la mise en demeure ne peut être inférieur à 15 jours** (le délai doit être décompté en jours calendaires). Ce délai court à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

Ce décret prévoit également les **conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission.**

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de grève, le refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, il indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Pour rappel, le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil des prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le ministère du Travail a également publié un « **questions-réponses** » **sur la démission présumée** que vous pouvez trouver [ici](#).

Il répond notamment à la question suivante :

#### ***L'employeur est-il obligé d'envoyer une mise en demeure si son salarié est en abandon de poste ?***

*Non, l'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure son salarié qui a abandonné volontairement son poste. Dans ce cas, l'employeur conserve le salarié dans ses effectifs. Le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais seulement suspendu et la rémunération du salarié n'est donc pas due.*

*A contrario, si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute.*

Cette réponse paraît contestable dans la mesure où elle priverait l'employeur du choix de la procédure à suivre. La DGT a été interrogée sur le sujet ainsi que sur la gestion des absences en cours avant la parution du décret et sur la définition de la notion d'abandon de poste. Nous reviendrons vers vous sur ces thèmes dès que possible. Nous sommes à votre disposition pour plus de précisions sur le sujet.