
PRESOMPTION DE DEMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

En application du nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail, « *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 **déla**i fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai* ».

Ce nouveau texte vient mettre un terme à la jurisprudence de la Cour de cassation au terme de laquelle l'abandon de poste ne caractérisait pas une démission, en l'absence de volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail.

Le décret du 17 avril 2023 relatif à la mise en œuvre de la présomption d'abandon de poste, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de cette présomption de démission :

- L'employeur doit mettre en demeure (*par lettre recommandée avec A.R ou remise en main propre contre décharge*) le salarié de justifier de son absence et de reprendre son poste de travail, dans un délai imparti (*qui ne peut être inférieur à 15 jours*) en indiquant expressément les conséquences en cas d'inertie ;
- Si le salarié ne justifie pas de son absence dans ce délai, il est alors présumé démissionnaire ;
- A la date d'expiration du délai de justification, dans le silence du salarié, le début de préavis commence à courir (les règles classiques en matière de préavis s'appliquent) ;
- A l'inverse, si le salarié justifie de son absence ou reprend son poste, la présomption de démission ne s'applique pas.

Cette présomption de démission ne s'applique par ailleurs pas en cas de faute commise par l'employeur et que l'abandon de poste est justifié par un motif légitime. A titre d'exemple, il peut s'agir d'une raison médicale, de l'exercice du droit de grève, de l'exercice du droit de retrait, du refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

! La présomption de démission est une présomption simple : le salarié peut la renverser, en saisissant directement le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes qui se prononcera dans un délai d'un mois sur la rupture litigieuse.

! Le législateur ne s'est pas prononcé sur la possibilité de continuer à prononcer des licenciements et ruptures unilatérales de la période d'essai en cas d'abandon de poste. Toutefois, au vu de la rédaction des textes, il semble que la présomption de démission soit le mode de rupture à privilégier en pareille hypothèse.

Pour cela, le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous accompagner.