



Évolution législative en matière d'abandon de poste

Loi n° 2022-1 598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi

Décret du 18 avril 2023

Sommaire

I. La réforme en bref.....	1
Présentation de la réforme relative à l'abandon de poste	1
Mesure complémentaire prévue par la loi du 22 décembre	2
II. Pour aller plus loin.....	2
Impact de la réforme sur la rupture du contrat de travail	2
Impact de la réforme sur l'accès à l'assurance chômage.....	3

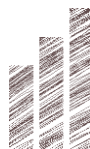
La loi du 21 décembre 2022 adopte plusieurs dispositions pour répondre aux importantes pénuries de main d'œuvre dans différents secteurs. Elle prévoit ainsi la suppression des allocations-chômage dans certains cas d'abandon de poste et repense les règles encadrant la rupture du contrat de travail dans ce contexte particulier. L'entrée en vigueur de ce dispositif intervient le 19 avril 2023, après la publication au journal officiel du décret d'application du 18 avril 2023.

I. La réforme en bref

Présentation de la réforme relative à l'abandon de poste

Selon une étude de la DARES publiée en février 2023, au premier semestre 2022, 123 000 contrats de travail ont été rompus à l'initiative de l'employeur pour sanctionner un abandon de poste du salarié. L'abandon de poste est caractérisé dès lors qu'un salarié quitte son poste de travail de manière définitive sans avoir prévenu ou obtenu l'autorisation de son employeur, qu'il ne justifie pas cette absence et qu'il ne revient pas dans l'entreprise après mise en demeure. Cette situation peut alors fonder un licenciement ou une rupture anticipée pour faute grave selon qu'il s'agit d'un salarié employé en CDI ou en CDD.

Avant la loi n° 2022-1 598, la rupture du contrat de travail consécutive à un abandon de poste était qualifiée du point de vue de Pôle emploi de rupture involontaire et ouvrait droit potentiellement à l'assurance chômage. Selon la DARES, 53 000 anciens salariés ont ainsi bénéficié de l'allocation de retour à l'emploi (A.R.E.) au premier semestre 2022. L'article 4 de la nouvelle loi modifie la donne : après une mise en demeure infructueuse de l'employeur, le salarié est désormais présumé démissionnaire, une qualification qui le privera en principe du droit aux indemnités chômage.



La loi introduit ainsi un nouvel article dans le code du travail positionné dans la sous-section consacrée à la démission et dispose que :

Art. 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 délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de 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 délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. ».

Mesure complémentaire prévue par la loi du 22 décembre



La loi du 22 décembre prévoit un second cas de suppression des allocation chômage visant cette fois le refus d'un CDI par un salarié en contrat court. Désormais un salarié en fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou de contrat d'intérim qui refuse un CDI deux fois en l'espace d'un an, sur un même emploi, le même lieu de travail et avec un salaire au moins équivalent, sera privé de son droit à indemnisation chômage. Cette disposition est entrée en vigueur dès l'adoption de la loi.

II. Pour aller plus loin

La réforme relative à l'abandon de poste affecte directement les modalités de rupture de la relation de travail et indirectement la prise en charge financière du salarié par l'assurance chômage.

Impact de la réforme sur la rupture du contrat de travail

La réforme ne modifie pas les conséquences immédiates de l'abandon de poste sur le contrat : Le contrat de travail et la rémunération sont suspendus dès lors que le salarié ne justifie pas légitimement son absence. En revanche, la réforme bouleverse les règles applicables lorsque l'employeur envisage la rupture du contrat. Autrefois tenu de mettre en œuvre une procédure de licenciement disciplinaire (convocation du salarié à un entretien préalable, entretien, notification du licenciement), l'employeur voit aujourd'hui ses obligations considérablement allégées :

-  **l'employeur adresse au salarié par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge une mise en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai d'au moins 15 jours calendaires.**
-  **l'employeur peut, en cas de silence du salarié après cette mise en demeure, présumer la volonté de ce dernier de démissionner.**

La réforme met ainsi un terme à une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation qui considérait que l'abandon de poste sans explications ni justifications ne caractérisait pas la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner (Cass. Soc., 17 novembre 2009, n° 98-42.072).

Il est à noter que si le salarié réintègre l'entreprise au cours du délai prévu, la présomption de démission ne peut pas opérer, mais l'employeur a alors toujours la possibilité de mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire pour sanctionner l'absence injustifiée.

S'agissant d'une présomption simple, le salarié présumé démissionnaire peut apporter la preuve contraire :

- 👤 **le salarié a la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes s'il souhaite contester la rupture de son contrat de travail et renverser la présomption de démission.**
- 👤 **le salarié peut alors saisir directement le bureau de jugement qui doit statuer sous trente jours (absence de conciliation préalable).**

Le Conseil constitutionnel a validé l'ensemble de la loi dans sa décision du 15 décembre 2022, mais il souligne que l'abandon de poste doit être volontaire. Le mécanisme de présomption ne peut donc pas s'appliquer aux hypothèses où le salarié a cessé son activité pour un motif légitime, tel que des raisons médicales, l'exercice du droit de grève, l'exercice du droit de retrait, le refus du salarié d'exercer une instruction contraire à la réglementation ou encore le refus d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Impact de la réforme sur l'accès à l'assurance chômage

L'introduction d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste vise essentiellement à modifier le droit de l'assurance chômage et la portée de l'article 5422-1 du code du travail sans pour autant l'amender. En effet, cet article réserve le droit à l'assurance chômage aux personnes privées involontairement d'emploi (licenciement, résiliation judiciaire...) ou dont le départ de l'entreprise résulte d'une rupture conventionnelle. Il prive donc indirectement tout salarié démissionnaire de ce droit.

- 👤 **La loi excluait déjà implicitement les personnes démissionnaires du droit à l'assurance chômage, elle exclura désormais aussi implicitement les personnes présumées démissionnaires à la suite d'un abandon de poste.**

L'auteur d'un abandon de poste pourra ainsi être assimilé à un salarié démissionnaire du point de vue de l'assurance chômage et être privé d'allocations.

Comme tout salarié démissionnaire, se posera alors la question de l'éventuelle application d'une des trois hypothèses de démission ouvrant droit au chômage sous conditions :

- les démissions considérées comme légitime (liste des cas visés à l'article 2 du Règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 n° 2019-797),
- les démissions mises en œuvre pour poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise,
- les démissions intervenues en cours d'indemnisation par Pôle Emploi.

Pour conclure, la réforme cherche essentiellement à dissuader les salariés désireux de quitter leur entreprise de recourir à l'abandon de poste afin d'obtenir une prise en charge au titre du chômage. Elle vient corriger ce que le ministère du travail a pu qualifier de faille en ce que, par le passé, une personne ayant abandonné son poste était mieux indemnisée qu'une personne ayant régulièrement démissionné. Depuis le 19 avril 2023 (date d'entrée en vigueur du décret d'application), la voie de l'indemnisation leur est fermée et l'employeur a alors le choix entre mettre en œuvre le mécanisme de la présomption de démission ou recourir à la voie classique du licenciement pour faute grave, certes plus complexe mais toujours possible. Ce choix de l'employeur impactera dorénavant directement le droit à indemnisation pour le salarié.

