

Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié : le décret a été publié

LE DECRET INSTITUANT UNE PRESOMPTION DE DEMISSION A ETE PUBLIE CE 18 AVRIL 2023 AU JOURNAL OFFICIEL. EN PRATIQUE, ET AU REGARD DES CONDITIONS POSEES ET DE L'ALEA JURIDIQUE, C'EST BEAUCOUP DE BRUIT POUR (PRESQUE) RIEN.

⇒ Le principe : l'employeur doit adresser une mise en demeure au salarié, qui dispose alors de 15 jours pour se justifier. A défaut, l'employeur pourra se prévaloir d'une « présomption de démission ».

Concrètement, si un salarié cesse de se présenter à son poste de travail, l'employeur pourra lui envoyer par lettre RAR une mise en demeure de justifier des motifs de son absence et de reprendre son poste de travail. L'employeur devra indiquer expressément qu'il envisage de se prévaloir de la présomption de démission fixée à l'article R1237-13 C. trav.

A compter de la date de première présentation de cette mise en demeure à son domicile, le **salarié dispose de 15 jours** pour justifier des motifs de son absence et démontrer que son absence est légitime. **S'il refuse de le faire, ou qu'il ne répond pas**, l'employeur pourra se prévaloir **d'une présomption de démission** pour rompre le contrat de travail.

Le Pôle Emploi le traitera comme un salarié démissionnaire, ce qui privera l'intéressé(e), au moins dans un premier temps, du bénéfice des allocations chômage.

⇒ **Les exceptions :**

Le [décret n° 2023-275](#) prévoit que le salarié ne sera pas considéré comme démissionnaire s'il a abandonné son poste « *notamment* » pour l'une des raisons suivantes :

- ✓ Motif médical attesté ;
- ✓ Exercice du droit de retrait ou du droit de grève ;
- ✓ Refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- ✓ Modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Le contexte de publication de ce décret

La [Loi n° 2022-1598](#) du 21 décembre 2022 a introduit dans le Code du travail la notion de « présomption de démission » lorsque salarié abandonne volontairement son poste de travail. Le nouvel [article L1237-1-1 dans le Code du travail](#) dispose en effet :

« 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 ».

Il était nécessaire que les modalités d'application de ce texte soient fixées pour que cette « présomption de démission » puisse être mise en œuvre. C'est désormais chose faite avec le [décret n° 2023-275](#) du 17 avril 2023, qui introduit dans le Code du travail un article R. 1237-13.

⇒ **Au final : un texte symbolique avec une portée probablement limitée...**

Le [décret n° 2023-275](#) fixe impose une procédure relativement longue à l'employeur, avec des possibilités larges de justification offertes aux salariés (le décret fixe une liste non exhaustive avec l'emploi du terme « notamment »), et ouvre sur une inconnue : comment le juge prud'homal va traiter cette « présomption de démission ».

La portée pratique de ce texte devrait donc, dans un premier temps au moins, être limitée. La solution de rapidité et de sécurité juridique restera celle du licenciement disciplinaire pour abandon de poste.

NB : cette règle instituant une présomption de démission **n'empêche pas l'employeur** de choisir en lieu et place **de conduire une procédure de licenciement pour abandon de poste – au besoin pour faute grave** – s'il entend sanctionner le salarié absent. La Cour de cassation a encore jugé le 7 décembre 2022 que **l'abandon de poste** légitimait un licenciement pour faute grave ([pourvoi n°20-17.119](#))



Grégoire BRAVAIS
Avocat à la Cour
139 boulevard Haussmann –
75008 PARIS
Tél : 01.53.81.50.02
Toque : P 43