

Bonjour,

L'attendu décret d'application du nouvel article L1237-1-1, relatif aux effets de l'abandon de poste volontaire au regard de l'assurance chômage a été publié au journal officiel le 18 avril.

Il est donc entré en application le 19 avril ; précédé le 18 avril d'une FAQ (Foire aux questions réponses) du Ministère du Travail), suivi d'un commentaire du Ministre du Travail qui rappelle qu'une FAQ n'a pas de pouvoir normatif, reconnaît que la FAQ soulève diverses interrogations, mais confirme que les réponses apportées ne seront pas modifiées.

Le souci est que le dispositif se révèle in fine un peu plus compliqué qu'on pouvait l'escompter ... :

Le principe reste simple : le salarié qui abandonne volontairement son poste est présumé démissionnaire.

Pour s'appliquer il doit cependant s'intégrer dans un dispositif de « **mise en demeure préalable de justification d'absence et de reprise du travail** ».

1. Le décret prévoit que l'employeur adresse une mise en demeure, signifiée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge (même si ce dernier cas paraît incongru compte tenu de la situation d'abandon de poste).
2. Un délai minimal de 15 jours doit être laissé au salarié pour reprendre son poste de travail. Ce délai court à compter de la signification de la mise en demeure (article R. 1237-13) ; donc de la 1^{ère} présentation s'agissant d'un LRAR. Le délai « fixé par l'employeur » mais d'une durée minimale de 15 jours doit être expressément mentionné dans le courrier de mise en demeure.

La FAQ du ministère du travail précise qu'il se décompte en jours calendaires. La FAQ précise également que l'employeur « doit » aussi rappeler que passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, il sera présumé démissionnaire (alors que ni l'article L1237-1-1 ni le décret d'application ne mentionne cette obligation).

La FAQ précise aussi que l'employeur « peut » préciser que si le salarié est considéré comme démissionnaire il n'aura pas droit aux allocations de l'assurance chômage.

Enfin, de façon étonnante, la FAQ recommande également de préciser que le salarié, qui ne reprend pas son poste au plus tard à la date fixée, est redevable d'un préavis. Ce qui contraint à envisager la gestion du cas improbable d'un abandon de poste volontaire ... avec retour du salarié pour réalisation de son préavis. Le conseil relatif à une mention portant sur le fait que « le silence du salarié sur l'organisation de son préavis dû constitue de la part de celui-ci une manifestation de son refus d'exécuter le préavis », se comprend en revanche mieux.

La FAQ sème également le doute en mentionnant que « l'employeur peut demander au salarié une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis », sans faire mention de l'interdiction de procéder à une compensation automatique de cette indemnité dans le solde de tout compte. En l'état actuel de la jurisprudence un préavis non réalisé par le salarié donne bien lieu à une indemnité compensatrice pour l'employeur, ... mais à la condition que celui-ci en fasse la demande contentieuse devant le conseil des prudhommes ... et obtienne effectivement gain de cause.

3. À l'expiration du délai fixé, le salarié est présumé démissionnaire.

4. Mais le salarié peut réagir à la mise en demeure en évoquant un **motif légitime**, ce qui conduit à ne pas pouvoir mener la procédure de présomption de démission à son terme (!)

Cela serait « notamment » (précise le décret) le cas de l'évocation d'un danger grave et imminent (justifiant un droit de retrait); de la production d'un arrêt maladie justifiant l'absence ; si le salarié est gréviste, s'il a refusé d'exécuter une instruction contraire à une réglementation, ou lorsqu'il refuse une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Il convient donc de prendre en considération avec une attention particulière toute réponse que ferait le salarié à la mise en demeure adressée.

5. Le salarié pourra saisir le conseil des prud'hommes pour contester l'application de la présomption de démission. Dans ce cas, précise la FAQ, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement (sans conciliation). Les juges disposeront alors d'un mois pour statuer.

6. Enfin, on peut rappeler que la mise en demeure n'est pas une obligation, mais si l'employeur s'en exonère il ne peut pas se prévaloir de la présomption de démission ; et si le contrat de travail est bien en tout état de cause, suspendu à compter de l'abandon de poste (donc le salarié ne perçoit plus de rémunération), l'employeur s'expose, s'il reste inactif, à ce que le salarié réapparaisse ... un jour ... et demande à reprendre son activité, ce que l'employeur ne pourra pas lui refuser s'il n'a pas procédé à la rupture du contrat de travail.

Il est important que constater que la FAQ du Ministère du travail semble désormais interdire purement et simplement le licenciement en cas d'abandon de poste en évoquant de façon que l'employeur « **n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute** ».

Pour obtenir tout de même son licenciement il ne restera au salarié qu'à multiplier les fautes, ou les absence ponctuelles injustifiées avec retour au poste de travail (ce qui ne qualifiera pas un abandon de poste volontaire !)..

Pour aller plus loin : « Décret no 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié » joint, et <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/questions-reponses-presomption-de-demission-en-cas-d-abandon-de-poste>

Bien à vous,



Laurent CUPPECHOUX
Responsable de projets Emploi Formation
P +33 (0)6 37 31 44 42
laurent.cuppechoux@nae.fr

NAE
NORMANDIE
AEROSPACE • DEFENCE • SECURITY

www.nae.fr

745 Avenue de l'Université - Bâtiment CRIANN
F - 76800 Saint-Etienne du Rouvray
T +33 (0)2 32 80 88 00

Ce message et toutes les pièces jointes sont confidentiels et/ou couverts par le secret professionnel et transmis à l'intention exclusive de ses destinataires. Toute modification, édition, utilisation ou diffusion non autorisée est interdite. Si vous avez reçu ce message par erreur, merci d'en informer son émetteur ou le signaler à direction@nae.fr. NAE décline toute responsabilité au titre de ce message s'il a été altéré, déformé, falsifié ou encore édité ou diffusé sans autorisation. Si l'objet de ce message est indiqué comme « privé », son contenu est sous la seule responsabilité de son auteur.

IMPORTANT : Si vous recevez ce mail en dehors de vos jours d'activité, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.



#Osez
l'apprentissage!

Job dating

Étudiants / Entreprises

23/05 : Informatique

24/05 : Électronique communicante et systèmes embarqués

25/05 : Matériaux et mécanique

EN SAVOIR PLUS

A graphic with a network of colored circles (red, teal, yellow) and the text '#Osez l'apprentissage!'. To the right, the title 'Job dating' is followed by 'Étudiants / Entreprises'. Below are three dates with corresponding topics: 23/05 (Informatique), 24/05 (Électronique communicante et systèmes embarqués), and 25/05 (Matériaux et mécanique). A button 'EN SAVOIR PLUS' is at the bottom.

NAE
NORMANDIE
Aéronautique - Défense - Sécurité

SALON DU BOURGET
PARIS AIR SHOW

DU 19 AU 25
JUN 2023

RETROUVEZ-NOUS
HALL 2B
Stand DE-76

A banner for the Salon du Bourget Paris Air Show. It features the NAE Normandie logo (Aéronautique - Défense - Sécurité), the Salon du Bourget logo, the dates 'DU 19 AU 25 JUN 2023', and a yellow box with 'RETROUVEZ-NOUS HALL 2B Stand DE-76'.

EMBARQUEZ POUR L'AÉRO
www.laerorecrute.fr

L'AÉRO
RECRUTE.FR

A banner for 'L'Aéro Recrute'. It features a profile of a woman looking up against a sunset background. The text 'EMBARQUEZ POUR L'AÉRO' and 'www.laerorecrute.fr' is on the left, and 'L'AÉRO RECRUTE.FR' is on the right.