

FICHE OUTIL



Abandon de poste & Présomption de démission

DÉFINITIONS



ABANDON DE POSTE

Situation dans laquelle un salarié quitte volontairement son poste de travail, sans autorisation de l'employeur, et ne justifie pas son absence (pas d'arrêt maladie, pas de motif valable).

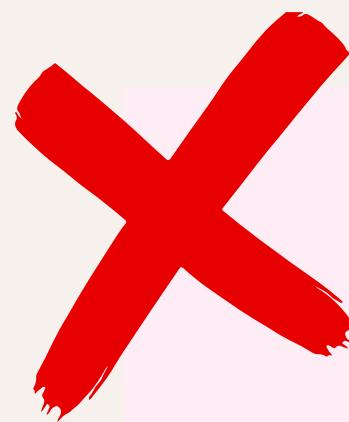
Exemple : un salarié qui ne revient pas travailler après la pause déjeuner sans prévenir.



EXCEPTION

La présomption de démission ne s'applique pas si le salarié justifie son absence par :

- Arrêt maladie (avec certificat médical),
- Exercice du droit de retrait,
- Refus d'exécuter une instruction illégale/dangereuse,
- Grève ou droit de grève,
- Motif légitime reconnu (force majeure, accident, etc.).



CONSÉQUENCES

- Avant 2022 → licenciement pour faute (procédure disciplinaire).
- Depuis 2023 → bascule vers la présomption de démission si le salarié ne reprend pas après mise en demeure.



PRÉSOMPTION DE DÉMISSION

Dispositif légal instauré par la loi du 21 décembre 2022 (art. L.1237-1-1 du Code du travail).

Elle s'applique lorsqu'un salarié en abandon de poste ne reprend pas son travail après avoir été mis en demeure par l'employeur (délai minimum 15 jours).

Dans ce cas, le salarié est considéré comme ayant démissionné de lui-même, sans procédure de licenciement.

PROCÉDURE POUR L'EMPLOYEUR

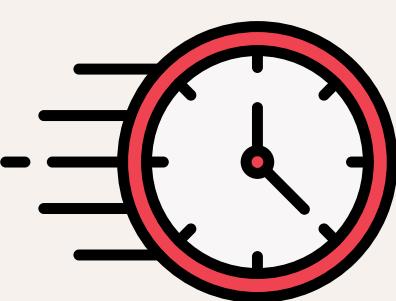


Constat de l'absence injustifiée du salarié.



Mise en demeure écrite (souvent en recommandé)

demander au salarié de reprendre le travail ou de justifier son absence.



Délais fixés par décret :

Minimum 15 jours à compter de la présentation de la mise en demeure.



Absence de reprise

L'employeur peut considérer la situation comme une présomption de démission.



Rupture du contrat assimilée à une démission

pas d'indemnité de licenciement, ni d'allocation chômage sauf cas particulier validé par Pôle emploi.

CONSÉQUENCES

Le salarié est considéré comme démissionnaire

- Pas d'indemnités de licenciement,
- Pas de préavis indemnisé (sauf si l'employeur décide de l'exiger),
- Pas d'allocations chômage (sauf cas de démission légitime ou décision spécifique de France Travail).

POINT DE VIGILANCE

- Bien respecter la procédure de mise en demeure (délais, forme écrite).
- Ne pas qualifier trop vite une absence d'« abandon de poste » (risque prud'homal si le salarié invoque un droit légitime).
- Préférer le dialogue avec le salarié avant d'engager la procédure.

