Lire cet article en ligne

Entrée en vigueur de la présomption de démission en cas d’abandon de poste

Alors qu’auparavant l’abandon de poste d’un salarié pouvait constituer une faute justifiant un licenciement, la loi « marché du travail » a institué une présomption de démission lorsque le salarié abandonne volontairement son poste afin de limiter le recours à cette pratique.

Il résulte de l’article L. 1237-1-1 du Code du travail, créé par la loi « marché du travail »[1], que 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 avec accusé de réception 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 décret du 17 avril 2023[2] vient préciser la procédure applicable pour l’employeur et le salarié en cas d’abandon de poste.

Ainsi, l’employeur peut exiger dans un délai minimum de 15 jours à compter de la présentation de la mise en demeure au salarié, que ce dernier justifie les raisons de son absence ou reprenne son poste.

A l’issue du délai minimum de 15 jours, le salarié peut être présumé démissionnaire si aucune justification n’a été apportée par ce dernier et si l’abandon de poste est toujours constaté.

Dès lors que le salarié est considéré comme démissionnaire, les règles de droit commun relatives au préavis en cas de démission doivent s’appliquer à compter de la fin du délai fixé par l’employeur. Néanmoins, lorsque le préavis n’est pas exécuté à l’initiative du salarié, l’indemnité compensatrice de préavis ne sera pas due par l’employeur.

Le décret du 17 avril 2023 précise également que le salarié peut se prévaloir d’un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission tel qu’une raison médicale, l’exercice du droit de retrait ou du droit de grève ou encore un comportement fautif de l’employeur.

Quid de l’appréciation du motif légitime par l’employeur ? En cas de doute, il semble judicieux pour

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

l’employeur d’abandonner la procédure de présomption de démission au risque de voir la démission requalifiée judiciairement en un licenciement injustifié.

Quid également de la possibilité pour l’employeur de ne pas mettre en œuvre la procédure de présomption de démission mais d’opter pour une procédure de licenciement pour faute ?

Le décret du 17 avril 2023 ne répond pas à ces questions et il reviendra donc aux juges de les trancher.

---

[1] Loi du 21 décembre 2022 : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000046773040/2022-12-23/

[2] Décret du 17 avril 2023 : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047455109

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d’informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.