

ABANDON DE POSTE VOLONTAIRE

LE SALARIÉ EN CDI PRÉSUMÉ DÉMISSIONNAIRE

Depuis la loi du 21 décembre 2022, un salarié en CDI abandonnant volontairement son poste est présumé démissionnaire. Cette disposition, introduite par l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, vise à encadrer les cas d'abandon de poste en précisant les démarches à suivre et les conséquences pour les salariés et les employeurs.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'ABANDON DE POSTE ?

Le salarié est présumé avoir abandonné volontairement son poste dès lors qu'il ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence. Cette mise en demeure doit être faite par **lettre recommandée** ou **remise en main propre** contre décharge, dans un délai fixé par l'employeur.



Le délai minimal* est de **15 jours** à compter de la date de présentation de la mise en demeure**.

* par décret du 17 avril 2023

** cf. article R. 1237-13 du code du travail

L'employeur peut fixer un délai plus long mais jamais inférieur à 15 jours.

Cette mise en demeure doit **s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié**, en lui permettant de justifier son absence ou de reprendre le travail dans le délai fixé par l'employeur.

L'employeur doit également mentionner dans la mise en demeure qu'à défaut de reprise du travail dans le délai imparti ou de motifs légitimes, **il sera considéré comme ayant démissionné de son poste.**

QUELS MOTIFS SONT PERMIS AU SALARIÉ ?

Le code du travail, via l'article R. 1237-13, permet au salarié de justifier son absence par un **motif légitime** à indiquer dans la réponse à la mise en demeure, parmi lesquels :

- Des **raisons médicales**
- L'exercice du **droit de retrait**
- L'exercice du **droit de grève**
- Le refus du salarié d'exécuter une instruction **contraire à une réglementation** ou la **modification du contrat de travail** à l'initiative de l'employeur



Cette liste n'est pas exhaustive, laissant une marge d'interprétation par les juridictions.

EN CAS DE CONTESTATION

Si le salarié justifie son absence par un motif légitime*, il n'est alors pas considéré comme ayant abandonné son poste et ne saurait donc être présumé démissionnaire.

En effet, le salarié peut en tout état de cause **contester cette présomption de démission** devant le juge prud'homal qui statue, dans un délai d'un mois, sur la nature de la rupture et ses effets.

- L'affaire est directement portée devant le **bureau de jugement**.

*cf. article R1237-13



L'abandon de poste ne donne plus droit au chômage.

POUR EN SAVOIR +



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !