Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Présomption de démission en cas d'abandon de poste : ce que doit indiquer la mise en demeure



Saisi notamment par des syndicats, le Conseil d'État rejette aujourd'hui la demande d'annulation du décret du 17 avril 2023 mettant en œuvre le dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste, instauré par la loi dans le secteur privé. Le Conseil d'État précise toutefois que, pour que la démission d'un salarié puisse être présumée, ce dernier doit nécessairement être informé des conséquences que peut avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime.

La loi du 21 décembre 2022 a instauré un dispositif de présomption de démission du salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur. Les modalités d'application de cette nouvelle procédure ont été fixées par le décret du 17 avril 2023, qui s'est également accompagné d'une « foire aux questions » (FAQ) intitulée « Questions-réponses – Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié », publiée le 18 avril 2023 sur le site

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

internet du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Des syndicats ont saisi le Conseil d'État pour demander l'annulation du décret et de la FAQ et le remplacement de cette dernière sur le site du ministère.

Le Conseil d'État relève tout d'abord que le décret attaqué se borne à fixer les modalités d'application de la loi et ne peut donc être regardé comme un « projet de réforme » qui aurait dû être soumis à une concertation préalable, comme le prévoient le Préambule de la Constitution de 1946 et le code du travail.

Les requérants reprochaient ensuite à la loi et au décret de ne pas avoir prévu de faire bénéficier le salarié des garanties prévues par la convention internationale du droit du travail n° 158 sur le licenciement. Cette convention ne couvre cependant que la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur et non les situations de démission volontaire. Elle n'est donc pas applicable car, si c'est bien l'employeur qui initie la procédure par l'envoi d'une mise en demeure, c'est en réalité le salarié, par son absence persistante sans justification, qui est à « l'initiative » de la rupture de la relation de travail.

Le Conseil d'État souligne par ailleurs que, comme le décret le rappelle, l'abandon de poste ne peut pas être considéré comme volontaire en cas de motif légitime, par exemple des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait ou du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, ou des modifications du contrat à l'initiative de l'employeur. La présomption de démission ne peut donc jouer dans ces situations.

En outre, cette loi prévoit l'envoi par l'employeur d'une mise en demeure au salarié qui a abandonné son poste. Cette mise en demeure a pour objet de 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. S'agissant de l'abandon de poste dans la fonction publique, le Conseil d'État avait déjà jugé que, pour que la démission de l'employé puisse être présumée, ce dernier devait nécessairement être informé des conséquences que pouvait avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime. Dans la décision qu'il rend ce jour, le Conseil d'État adopte la même position pour les salariés du privé, même si le décret ne l'avait pas explicitement précisé.

Enfin, la loi prévoit que l'employeur doit envoyer la mise en demeure par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Le décret attaqué précise que le délai que l'employeur doit accorder au salarié pour justifier son absence ou reprendre le travail est d'au moins quinze jours à partir de la date de présentation de la mise en demeure. Le Conseil d'État estime que le décret fixe pour ce délai minimum une durée et un point de départ clairs, qui ne sont ni contraires à la loi ni manifestement erronés.

Plusieurs requérants avaient également demandé l'annulation de la « foire aux questions », mise en ligne sur le site internet du ministère le 18 avril 2023 et qui prenait position sur la possibilité pour l'employeur de choisir entre la procédure de l'abandon de poste et celle du licenciement pour faute. Ni la loi ni le décret ne comportent de dispositions sur ce point. Mais le Conseil d'État, constatant que cette partie de la FAQ avait été retirée du site en juin 2023 et que la nouvelle version mise en ligne ne reprenait pas les mentions contestées, ne s'est pas prononcé sur cette question.

Pour toutes ces raisons, le Conseil d'État rejette les demandes d'annulation du décret du 17 avril 2023 et

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

juge qu'il n'y a pas lieu de statuer sur les demandes liées à la FAQ « Questions-réponses – Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié ».

Décision n°473640, 473680, 474392, 475097, 475100, 475194 du 18 décembre 2024

Présomption de démission pour abandon de poste, que dit le décret?



La présomption de démission, créée par la loi sur le fonctionnement du marché du travail, est applicable depuis le 19 avril. Son objectif clairement affiché consiste à lutter contre la multiplication des abandons de poste en privant les salariés qui s'y livrent du droit à l'assurance chômage.
Dans quelles conditions peut-on considérer qu'un salarié est démissionnaire ? Quels sont ses

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

recours ? Le point avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Les conditions et le fonctionnement de la présomption de démission
Tout d'abord, on parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de lui remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.

Aujourd'hui, pour être valablement considéré comme démissionnaire, il doit :
• avoir abandonné volontairement et sans justification son poste de travail,
• ne pas avoir repris son poste après qu'il ait été mis en demeure de le faire et de justifier son absence dans un délai de 15 jours calendaires minimum à compter de la première présentation de la mise en demeure (adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge).

Il encourt alors, sans réponse à l'issue du délai imparti, la rupture de son contrat de travail et l'impossibilité de percevoir des allocations chômage.
Le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés reste toutefois pleinement applicable. Le préavis est dû si des dispositions législatives ou conventionnelles le prévoient. Si le salarié ne l'exécute pas, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait l'avait exécuté.

Les recours pour éviter la rupture du contrat de travail et ses conséquences
Le salarié peut opposer un motif légitime à la présomption de démission, en réponse à la mise en demeure de son employeur. Il pourra invoquer, verbalement ou par écrit :
• des raisons médicales,
• l'exercice du droit de grève ou droit de retrait,
• son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
• la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La rupture du contrat pourra également être contestée en saisissant le conseil de prud'hommes, qui devra, en principe, statuer dans un délai d'un mois.

A surveiller : certaines zones d'ombres persistent sur : des motifs supplémentaires pour faire obstacle au dispositif, l'autorisation de l'inspection du travail si le salarié est protégé et la possibilité pour le salarié silencieux du droit de contester la rupture.

Axel Wantz, juriste en droit social aux Editions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



Axel Wantz

Que change la présomption de démission en cas d’abandon de poste ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



Le fait qu'un salarié qui abandonne son poste ait accès à des conditions d'indemnisation chômage plus favorables qu'un salarié qui démissionne a provoqué un débat. Il a été créée, en conséquence, une présomption de démission dans le projet de loi sur le marché du travail.

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ? Que change la présomption de démission ? Quand sera-t-elle appliquée ? Le point avec Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot (éditeur spécialiste du droit social).

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?
On parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence. Et ce, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de remettre un justificatif d'absence au plus tard dans les 48 heures.
Il ne s'agit pas d'une démission. Celle-ci suppose en effet d'établir la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter l'entreprise (par oral ou par écrit).

L'employeur
L'employeur peut alors, après avoir tenté de prendre contact avec le salarié et d'en savoir plus sur les raisons de son absence, envisager le licenciement pour faute grave. Dans ce cas et jusqu'à présent, le salarié n'avait pas droit à une indemnité de licenciement ni à une indemnité compensatrice de préavis mais pouvait prétendre au chômage contrairement au salarié démissionnaire.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Que change la présomption de démission ?
Elle s'appliquera lorsque le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de revenir à son poste. Un décret va venir déterminer un délai minimum à respecter, à l'expiration duquel le salarié sera présumé avoir démissionné. Le salarié pourra contester cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes (par exemple s'il a quitté son poste pour des raisons de santé ou sécurité), qui statuera dans un délai d'un mois.

Licenciement pour faute grave
En revanche, il ne sera pas considéré comme démissionnaire s'il reprend le travail après un abandon de poste dans les délais requis ; y compris s'il le fait à plusieurs reprises. Mais rien n'interdit alors à l'employeur de recourir alors au licenciement pour faute grave…

Quand sera-t-elle appliquée ?
Les sénateurs et députés viennent de trouver un accord sur le projet de loi le 9 novembre en commission mixte paritaire. Un vote formel doit encore avoir lieu le 17 novembre au Sénat mais le texte ne sera plus modifié. Il faut en revanche s'attendre à une saisine du Conseil constitutionnel. Si ce dernier valide la mesure, elle pourra entrer en vigueur après la publication de la loi au Journal officiel. Mais en pratique elle ne sera pas applicable tant que le décret d'application fixant le délai minimum pour reprendre le travail ne sera pas publié. Ce décret pourrait également préciser une date d'entrée en vigueur.
Article rédigé par Anne-Lise Castell pour les éditions Tissot.
MH



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Abandon de poste : les règles d'indemnisation pourraient se durcir



La multiplication des abandons de poste contraint le ministre du Travail à envisager une évolution de leur indemnisation par l'assurance-chômage. Cette modification devrait s'intégrer au projet de loi sur le fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, en cours de discussion au Parlement.

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?

On parle d'abandon de poste lorsqu'un salarié ne vient plus travailler sans justifier son absence. Et ce, en dépit de l'obligation d'en informer son employeur dans les plus brefs délais, et de remettre un justificatif

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

d'absence au plus tard dans les 48 heures.
Attention, il ne s'agit pas d'une démission. Celle-ci suppose en effet d'établir la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter l'entreprise (il peut en général l'exprimer par oral ou par écrit).
En l'absence de nouvelles et après relances, la sanction de l'abandon de poste entraîne dans la plupart des cas le licenciement, parfois pour faute grave. Dans ce cas, le salarié n'a droit ni à l'indemnité de licenciement ni à l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnisation de l'abandon de poste et de la démission.

Le licenciement à la suite d'un abandon de poste est considéré dans tous les cas (licenciement pour faute simple ou faute grave) comme une privation involontaire d'emploi, même si c'est le salarié qui a pris la décision de ne plus venir travailler ! Il peut bénéficier en conséquence des allocations chômage.
A l'inverse la démission est considérée comme une privation volontaire d'emploi et prive le salarié de son droit au chômage (sauf cas de démission légitime comme, par exemple, pour suivre son conjoint).

Les arguments et pistes du projet de loi

Cette incohérence conduit le ministre du Travail Olivier Dussopt à qualifier de « faille » le fait qu'un salarié qui abandonne son poste ait accès à des conditions d'indemnisation plus favorables qu'un salarié qui démissionne. Et à se dire favorable à l'alignement des conditions, tout en veillant « à ce que les salariés qui abandonnent leur poste pour des raisons de sécurité ne soient pas pénalisés ».

Dans le cadre de l'examen du projet de loi sur l'Assurance chômage, un premier amendement proposait d'ajouter à l'article L. 5422-1 du Code du travail que « le licenciement prononcé en raison d'une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime, ne constitue en aucun cas une privation d'emploi involontaire ».

Une nouvelle version de cet amendement va être examinée par l'Assemblée nationale. Il est cette fois prévu de créer une présomption de démission lorsque le salarié qui a volontairement abandonné son poste ne reprend pas le travail après y avoir été mis en demeure. Le salarié pourrait contester la rupture de son contrat fondée sur cette présomption en saisissant le conseil de prud'hommes, qui statuerait dans un délai d'un mois.

Le projet de loi, en cours de discussion, sera suivi d'un décret pour fixer les différentes modalités d'exécution. Cette disposition ne s'appliquerait notamment pas aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité.

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour RésoHebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Anne-Lise Castell © Gilles Piel