Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

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 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.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

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 2 novembre 2026



Axel Wantz

Assemblée Nationale, Le député RN Joris Hébrard démissionne-t-il ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Joris Hébrard devrait être sur le point de donner sa démission de l'Assemblée Nationale, révèle, ce matin, notre confrère Le point, via les confidences de Marine Le Pen, présidente du Rassemblement National. Une information cependant démentie par le principal intéressé, selon nos confrères de France-Bleu Vaucluse. N'empêche, Patrick Suisse, le maire du Pontet et ancien premier adjoint de Joris Hébrard aurait bien, lui, donné sa démission ce matin. Politiciennes Manœuvres ?

En cause ?
Possiblement la participation de Joris Hébrard à l'inauguration de la plus grande mosquée franco-turque du Vaucluse au Pontet le 17 mars dernier, qui avait fait grincer des dents la présidente du Rassemblement National, Marine le Pen ainsi que Jordan Bardella, le président du parti. En conséquence de quoi, le 24 mars dernier, Joris Hébard avait essuyé un blâme émanant du bureau exécutif du parti.

On ne fait pas dans la dentelle au Rassemblement National
Elu en juin 2022, Joris Hébrard n'aura finalement que peu goûté à l'exercice de la députation et devrait retrouver son écharpe de maire du Pontet –acquise en 2014- prêtée, à son départ pour le Palais Bourbon, à son premier adjoint, Patrick Suisse. Le Rassemblement National n'aura finalement pas laissé le député œuvrer longuement à la Commission des Affaires étrangères ni à la vice-présidence du groupe d'amitié France-Turquie, dont la communauté est très importante en Vaucluse et particulièrement au Pontet, un détail de poids pour les urnes.

Lire également : " Le Pontet : le député RN inaugure la plus grande mosquée de Vaucluse"

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

Jeu de chaises musicales
Quant à la place laissée vacante, elle devrait échoir à sa suppléante, l'avocate Catherine Jaouen, qui rejoindrait ainsi les 87 autres députés du Rassemblement National. Mais pour l'heure, rien n'est dit. Pourquoi ? Parce qu'en ne démissionnant pas tout de suite de la députation et son ancien adjoint, Patrick Suisse, ayant démissionné de son fauteuil de maire, Joris Hébrard cumule à nouveau deux mandats : celui de député (le plus ancien) et de maire (le plus récent s'il est élu suite à la démission de Patrick Suisse).

Un cumul des mandats pour éviter les élections partielles au Parlement
Or, de nouveau touché par le cumul des mandats, Joris Hébard peut reconquérir son fauteuil de maire sans que des élections partielles ne soient provoquées, à l'Assemblée Nationale, par la prise de fonction de son binôme, Catherine Jaouen. Tout le monde est content : Marine Le Pen a annoncé la démission d'un de ses députés mais le remplace par sa suppléante et Joris Hébrard retrouve son fauteuil de maire.
MH

La directrice déléguée du Festival d'Avignon quitte ses fonctions



A quelques mois du lancement de la 77ème édition du Festival d'Avignon, Anne de Amézaga, directrice déléguée du festival, annonce qu'elle se retire de ses fonctions pour des raisons personnelles. Comme le nouveau directeur du festival Tiago Rodrigues, Anne de Amézaga avait pris ses fonctions en septembre 2022.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

Elle avait succédé à Paul Rondin, qui va prendre ses nouvelles fonctions en tant que directeur de la Cité internationale de la langue française au château de Villers-Cotterêts dans l'Aisne. Pour le moment, aucune information n'a été donnée concernant la personne qui reprendra ce poste.

V.A.

Les inégalités salariales femmes-hommes : un motif de démission pour plus de 8 jeunes sur 10

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Depuis le vendredi 4 novembre, les femmes travaillent gratuitement jusqu'à la fin de l'année, selon la lettre d'information féministe « Les Glorieuses ». L'égalité salariale entre les femmes et les hommes représente aujourd'hui une attente forte de la part des salariés. Ils se disent même prêts à quitter ou à refuser un poste si leur employeur ne répond pas à leurs attentes en matière de diversité et de traitement équitable au sein des équipes. C'est ce que démontrent

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

les chiffres de la nouvelle enquête « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » d'Always Designing for People (ADP), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

La prise de considération, la mise en place et l'application de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans l'environnement professionnel sont devenues des critères sine qua non auprès des travailleurs. Ainsi, les deux tiers (66%) des salariés français envisageraient de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Une décision que seraient prêts à prendre avant tout les jeunes de 18-24 ans (83% contre 51% des 45 ans et plus), ceux exerçant dans l'immobilier (88%), les médias et l'information (82%), la finance (78%) mais également les femmes (70% contre 64% des hommes).

De même, 62% des collaborateurs songeraient à quitter leur emploi en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion au sein de leur organisation. C'est tout particulièrement le cas chez les jeunes de 18-24 ans (77%) et de 25-34 ans (71% contre 54% des 35 ans et plus), ainsi que chez les travailleurs de l'immobilier (86%), des médias et de l'information (78%) et de la finance (73%).

Un levier d'attractivité et de rétention encore sous-investi par les organisations

Seulement 4 salariés français sur 10 (41%) affirment que leur entreprise applique une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Un chiffre qui est plus élevé chez ceux évoluant dans les transports (50%), les services (46%), les médias et l'information (44%). Les hommes sont 46% à estimer que leur employeur a déployé une politique d'égalité salariale contre 35% des femmes.

S'agissant de l'application d'une politique de diversité et d'inclusion, les Français ne sont que 37% à penser que c'est le cas au sein de leur organisation. Parmi les personnes interrogées, les hommes partagent davantage ce constat que les femmes (41% contre 32%), tout comme les salariés âgés de 25-34 ans (41%) et ceux exerçant dans les transports (48%), les services, l'informatique ainsi que l'industrie (42%).

A noter que selon 23% des collaborateurs, leur employeur reconnaît l'importance d'une politique de diversité et d'inclusion et 21% d'une politique d'égalité salariale, mais n'en applique aucune. Pour 19%, leurs dirigeants n'en parlent jamais.

Le constat des Français quant à la mise en application d'actions pour répondre à ces problématiques et les améliorations qui s'en suivent semble sans appel. Seulement 23% d'entre eux estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale. Un chiffre néanmoins supérieur chez les salariés travaillant dans les secteurs de la construction (35%), l'informatique et les télécommunications (32%) et les services (31%), chez les hommes (27% contre 19% de femmes), ainsi que chez les jeunes âgés de 18 à 34 ans (27% contre 20% pour les 35 ans et plus). Le constat est identique concernant la diversité et l'inclusion avec seulement 22% des collaborateurs qui affirment que leur organisation s'est améliorée sur le sujet. Ce chiffre est plus élevé chez les travailleurs exerçant dans l'informatique et les télécommunications (30%), les services (29%) et l'hôtellerie-restauration (29%), chez les hommes (25% contre 19% des femmes) et chez les jeunes de 18-34 ans (27% contre 19% des 35 ans et

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

plus).

En France, ils sont pratiquement 2 salariés sur 10 (19%) à juger que la situation s'est détériorée au sein de leur organisation en matière de diversité et d'inclusion. Un constat qui se manifeste tout particulièrement chez les 18-34 ans (28% contre 17% des 25 ans et plus) et chez les hommes (23% contre 16% des femmes). Concernant l'égalité salariale, pour plus d'un collaborateur sur 6 (17%) la situation s'est détériorée : les jeunes de 18-24 ans sont 26% (contre 16% des 25 ans et plus) et les hommes sont 20% à l'affirmer (contre 15% des femmes).

La fonction RH, clé de voûte de la promotion de la diversité et de l'inclusion en entreprise

Alors qu'aujourd'hui les valeurs d'égalité salariale, de diversité et d'inclusion dans la sphère professionnelle sont considérées comme primordiales, notamment pour les jeunes générations, la nécessaire mise en place et le soutien à long terme de véritables politiques associées à ces thématiques n'est plus à démontrer. Encore faut-il que les acteurs au sein de l'entreprise soient à même de s'engager et de les faire vivre à long terme.

A cet égard, les services RH (31%), les salariés eux-mêmes (28%) et les managers (25%) sont considérés comme étant les principaux moteurs pour la mise en place de pratiques en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prise en compte de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations ; les chefs d'entreprise arrivent en dernière position dans l'esprit des Français (16%), en queue de peloton par rapport à leurs homologues européens : 20% en Allemagne et en Italie, 22% au Royaume-Uni et 30% aux Pays-Bas pensent que ces sujets doivent être mis en place par l'employeur. Par ailleurs, 23% déclarent qu'aucun acteur de l'entreprise n'est légitime pour porter et faire vivre ces politiques.

« Les pratiques discriminatoires sont dénoncées depuis des années à juste titre, mais les employeurs doivent désormais accélérer et mener des politiques plus actives et plus visibles. Développer une réelle stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion n'est plus une option pour conserver et attirer des talents, ce qui est vital dans le contexte actuel du marché du travail », explique Carlos Fontelas de Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.

A propos de l'étude

Le rapport « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1er et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

Les Angles : Jean-Louis Banino renonce à son mandat de maire



Elu depuis 1983 au conseil municipal, Jean-Louis Banino annonce renoncer à son troisième mandat de maire des Angles. Une décision motivée par des raisons personnelles.

Il annonce mettre également fin à son mandat de vice-président délégué aux Ressources humaines du Grand Avignon, de président du syndicat intercommunal qui s'occupe de la piscine de Villeneuve-lez-Avignon et de président du conseil d'administration de l'Ehpad Paul-Gache des Angles. Il continuera cependant de siéger au conseil municipal pour des questions administratives.

L'arrêt de sa mandature sera officiel lors du prochain conseil municipal, prévu en fin de semaine prochaine.