



Publication du décret sur la présomption de démission

La **présomption de démission en cas d'abandon de poste** a été instituée par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 (*voir note d'info CNAMS envoyée le 23 décembre 2022*), mais un décret était encore attendu pour fixer les conditions d'application de cette mesure.

C'est désormais chose faite avec la publication du [décret du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié](#), publié au JO du 18 avril 2023.

Ce décret **entre en vigueur le 19 avril 2023**.

Par ailleurs, le Ministère du travail propose une [foire aux questions consacrée à la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié](#).

De quoi s'agit-il ?

Selon l'article L. 1237-1-1 du Code du travail, 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 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.

Attention : cette présomption de démission ne concerne que les salariés en contrats à durée indéterminée.

Selon le décret, l'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et **qui entend faire valoir la présomption de démission** doit au préalable **adresser une mise en demeure de reprendre son poste dans un délai de 15 jours**.

A noter : l'employeur n'a pas d'obligation de déclencher cette procédure, c'est une simple faculté.

Dans une telle situation, la présomption de démission sera constituée si le salarié :

- abandonne volontairement et sans justification son poste de travail,
- ne reprend pas son poste après avoir été mis en demeure.

Cette mise en demeure doit :

- demander au salarié de justifier son absence et à reprendre son poste dans un certain délai,
- être transmise par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le **délai de 15 jours court à compter de la première présentation de la mise en demeure**.

Une fois passé le délai de 15 jours, le salarié est présumé démissionnaire.

Quel motif légitime peut invoquer le salarié ?

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un **motif légitime** de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il devra **l'indiquer dans sa réponse à la mise en demeure**.

Le décret précise que constitue notamment un motif légitime :

- des raisons médicales,
- l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent,
- l'exercice du droit de grève,
- son refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
- ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

L'emploi du terme « notamment » indique que **cette liste de motivations pouvant justifier une absence n'est pas limitative**. Un harcèlement moral ou sexuel pourrait par exemple qualifier un motif légitime.

Quelle procédure en cas de contestation ?

Si à l'issue du délai de 15 jours minimum, le salarié est présumé avoir démissionné, il peut **contester devant le conseil de prud'hommes la rupture de son contrat de travail** intervenue sur le fondement de cette présomption.

L'affaire est directement portée devant le **bureau de jugement**, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées et **statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine**.