



JURIDIQUE

La présomption de démission

Pour rappel, la loi relative au marché du travail de 2023 avait institué la présomption de démission, afin de mettre fin à la pratique des abandons de poste en vue d'obtenir un licenciement ouvrant droit à une indemnisation chômage.

Le nouvel article L 1237-1-1 du code du travail permet à l'employeur de présumer la démission du salarié lorsque 3 conditions sont réunies :

- Le salarié a abandonné son poste, sans motif légitime,
- l'employeur lui a adressé une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre décharge), l'invitant à justifier son absence et reprendre son travail dans un délai d'au moins 15 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre ;
- le salarié n'a pas repris son poste dans le délai fixé.

Si ces conditions sont remplies, l'employeur peut acter la rupture en considérant que le salarié a démissionné.

Cependant, il s'agit d'une présomption simple, le salarié peut renverser en saisissant les prud'hommes afin de démontrer que son absence était justifiée par un motif légitime pour obtenir la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attention : c'est à l'employeur de caractériser le caractère volontaire et injustifié de l'abandon de poste, ce qui suppose d'établir que le salarié n'est ni en arrêt de travail, ni en congé autorisé, ni empêché pour un motif légitime.

Que recouvre La notion de « motif légitime » ?

Le conseil de prud'hommes de Lyon, par une décision du 21 février 2025 a ainsi considéré qu'une salariée qui refusait une mise à disposition dans une autre entreprise était fondée à ne pas reprendre son poste : une telle mesure constituait, selon lui, une modification du contrat de travail, que la salariée pouvait légitimement refuser. La rupture a donc été requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



FLASH INFO

FNAIM GRAND PARIS

Un autre conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy, dans une décision du 18 décembre 2024 a jugé qu'une salariée ne pouvait pas invoquer comme motif légitime le refus de son employeur de lui attribuer de nouvelles responsabilités et un salaire réévalué à l'issue d'un congé sans solde. Les juges ont estimé que la convention collective n'imposait aucune obligation précise à l'employeur sur ce point.

Le conseil de prud'hommes de Paris, le 24 avril 2024, a rejeté l'argument tiré de l'absence de visite médicale de reprise. Selon le Conseil, un salarié qui cesse de donner des nouvelles et ne manifeste aucune intention de reprendre le travail ne peut ensuite reprocher à l'employeur de ne pas avoir organisé cette visite.

Le juge va examiner la nature du différend invoqué, mais aussi la cohérence du comportement du salarié et la réalité de sa volonté de reprendre le travail.

Une décision de la cour d'appel de Paris du 6 mars 2025 illustre également l'importance du formalisme pour les juges.

La Cour sanctionne une mise en demeure qui demandait au salarié de "justifier son absence ou reprendre son poste", alors que l'article R.1237-13 al.1 du code du travail prévoit expressément la conjonction "et".

Une autre exigence est l'obligation d'informer le salarié sur les conséquences de l'absence de reprise de poste : Une décision du Conseil d'Etat du 18 décembre dernier a d'ailleurs précisé que la présomption de démission ne peut produire valablement d'effets que si le salarié a été clairement informé, dès la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sans motif légitime.

En pratique, la mise en demeure est donc une étape clé : la moindre imprécision dans sa rédaction peut suffire à faire tomber la présomption de démission.