



JURIDIQUE

Tour d'horizon sur la présomption de démission pour abandon de poste

Pour rappel, la présomption de démission pour abandon de poste a été instaurée afin de mettre un terme à la pratique de certains salariés de s'absenter pour provoquer leur licenciement et bénéficier de l'assurance chômage. Cette présomption a été consacrée par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi et codifiée à l'article L 1237-1-1 du code du travail.

Le dispositif légal permet à l'employeur de considérer comme démissionnaire le salarié qui abandonne volontairement son poste de travail et ne reprend pas son activité après avoir été régulièrement mis en demeure de justifier son absence et de réintégrer son poste.

L'application de cette présomption est encadrée par les dispositions de l'article R. 1237-13 du Code du travail. Ce texte prévoit que la mise en demeure doit être adressée au salarié soit par lettre recommandée, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur est tenu d'y fixer un délai permettant au salarié de justifier son absence et de reprendre son travail. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours calendaires à compter de la date de présentation de la mise en demeure, faute de quoi, l'irrégularité commise est suffisante pour écarter la présomption de démission (Cons. Prud'h. Aix-en-Provence, 11 févr. 2026, n° 2025-00014695).

Le Conseil d'Etat a notamment retenu que cette mise en demeure doit informer le salarié, de manière suffisamment explicite, des conséquences attachées à son absence de reprise du travail à l'expiration du délai imparti par l'employeur. Concrètement, l'employeur doit donc indiquer le risque que sa démission soit présumée, sauf à pouvoir se prévaloir d'un motif légitime justifiant son absence (CE, 18 déc 2024 n°473640).

La conséquence est que si le salarié n'a pas repris le travail à l'issue des 15 jours, l'employeur peut alors le considérer comme démissionnaire et acter la rupture du contrat à ce titre.

L'article L. 1237-1-1 du Code du travail précise que cette présomption de démission du salarié est simple ; par conséquent, elle peut être renversée par ce dernier dès lors qu'il entend contester la rupture de son contrat de travail.

Il revient au salarié de démontrer que son absence était due à un motif légitime, lequel doit être indiqué dans la lettre adressée à l'employeur en réponse à sa mise en demeure.

La légitimité du motif est soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond.

La contestation émanant du salarié est directement portée devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes ; ce dernier statue au fond, sans conciliation préalable, dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

L'article R 1237-13 énumère des motifs dont le salarié peut faire état :

- Pour raisons médicales – justificatifs d'arrêts de travail et d'indemnisation par la CPAM (Cons Prud'h, Aix en Provence, 11/02/2026),
- Utilisation du droit de retrait, du droit de grève et refus d'exécuter un ordre contraire à une réglementation,
- La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Lorsque cette présomption de démission est écartée, la rupture est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra prétendre aux différentes indemnités dues (CA Douai, 20/02/2026, n°24/02087).

Par contre, si elle est retenue par les juges, le salarié pourra se voir contraint de payer à son employeur l'indemnité compensatrice de préavis (CA Chambéry, 25/09/2025, n° 24/0364).