



Abandon de poste >> présomption de démission

Par Henriri

Hello !

La loi n°2022-1598 sur le fonctionnement du marché du travail a été publiée hier et crée notamment l'art L1237-1-1 du code du travail déterminant que l'abandon de poste d'un salarié peut être présumé par l'employeur comme étant une démission (et donc rompre son contrat de travail).

Cet article prévoit un décret précisant les modalités d'application de ce cas de rupture du contrat de travail.

A+

Par kang74

Bonjour, et Merci de cette information

« Art. L. 1237-1-1.-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.

« Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

« Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. »

Par contre je ne vois de décret associé à la mécanique qui est très claire (c'est exactement comme dans la fonction publique ; saisie du CPH si motif légitime)

Il y en a de prévu pour le refus de CDI ;

Art. L. 1243-11-1.-Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, il notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. » ;

Par Henriri

(suite)

Kang, on ne "voit" pas le décret associé tout simplement car il n'est pas encore publié... Pour l'instant il manque donc pour pouvoir appliquer le nouvel article L1237-1-1 dont la procédure n'est pas détaillée.

Et pourquoi rapprocher cette présomption de démission de l'art L1243-11-1 ? Je ne vois pas le rapport.

A+

Par morobar

Bonjour,
On retrouve le principe de la démission "prise d'acte" selon le code du travail L1451-1

Par kang74

Donc concrètement vu que je ne vois aucune autre date prévue pour l'application de l'article de l'abandon de poste, celui ci rentrerait en vigueur très rapidement vu que le décret d'application est simple (contrairement à celui du CDD qui implique aussi les détails de mise en oeuvre de Pole emploi pour le calcul des 12 mois par exemple)

J'avais vu l'article cité sur Légifrance dans la chronologie de 2023, je ne le vois plus ... ils travaillent dessus je pense .

Merci et Bonnes Fêtes !

Par Henriri

(suite)

Non Morobar, je ne retrouve pas ici le principe de la qualification de rupture du contrat de travail à l'initiative d'un salarié reprochant certains faits à son employeur dans le cadre de l'art L1451-1. Ici c'est l'employeur au contraire qui a l'initiative de la rupture du contrat de travail (tandis que le salarié aura un recours s'il pense pouvoir dénoncer une rupture abusive pour démission présumée selon l'art L1237-1-1). Mais ces cas seront rares, c'est d'ailleurs le but recherché (décourager les abandons de poste espérant un licenciement).

Kang je ne sais pas si le décret rentrera en vigueur "très rapidement" mais en tout cas il conditionne totalement l'application de l'art L1237-1-1... Et je ne comprends pas bien que vous disiez "qu'ils travaillent dessus" cet article puisqu'il a été publié au JO hier.

A+

Par morobar

Non Morobar
Mais si.

Le salarié qui conteste la qualification "abandon de poste=démission" voit cette contestation traitée exactement comme une prise d'acte.

Par Henriri

(suite)

Avec la démission présumée L1237-1-1 c'est l'employeur qui "prend acte" si j'ose dire, pas le salarié. Ca fait une sacrée différence ! L'art L1451-1 aboutit à un traitement en "licenciement", tandis que l'art L1237-1-1 aboutit à un traitement en "démission", ce qui change tout du coté chômage...

A+

Par morobar

Décidément...

Voici ce que dit le code du travail relatif à l'abandon:

==

« Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

=

C'est exactement le texte de l'article L1451-1

Par kang74

Que la façon de contester soit la même n'a rien d'étonnant : il faut que le salarié soit rapidement fixé pour ne pas le

pénaliser, parce qu'il a un motif légitime dans le cadre d'un abandon de poste ou d'une prise d'acte .

Ce qui n'empêche pas que dans l'un c'est l'employeur qui met en ?uvre la rupture du contrat comme une présomption de démission,, dans l'autre, c'est l'employé qui décide de mettre fin au contrat avec une présomption de faits fautifs de l'employeur .

Par kang74

Dans tous les cas, décret ou pas pour l'application de celle ci, les deux rentrent bien en vigueur aujourd'hui , je viens de vérifier .

Par Henriri

(suite)

Kang vous dites avoir vérifié que "décret ou pas" ces dispositions rentrent bien en vigueur aujourd'hui. Mais comment appliquer l'art L1237-1-1 aujourd'hui si on ne connaît pas encore ses modalités d'application prévues par son dernier alinéa ?

En tout cas nous sommes du même avis sur la différence sensible entre les deux cas de rupture du contrat de travail en question.

A+

Par kang74

Comme s'appliquent diverses lois récemment parues qui attendaient un décret pour pouvoir des précisions ou des calculs pour se mettre en ?uvre : de manière rétroactive.

Au final il ne manque que le délai entre la lettre de mise en demeure et la notification de la rupture du contrat .

Pareil pour le refus de CDI : vu qu'il faut deux refus en 12 mois, ce n'est pas très compliqué de prendre en compte le premier refus en attendant le mécanisme qui fera qu'au 2ème cela ne donne plus lieu à indemnisation .

Dans l'un et l'autre des cas, il y a nécessairement un délai, qui n'empêchera pas de considérer une application des textes au 23 Décembre .

On ne peut donc plus dire, à une personne qui refuserait aujourd'hui un CDI, ou s'engagerait dans un abandon de poste que cela serait sans conséquence pour elle parce qu'un décret ne serait pas paru .
C'est surtout ce point là qu'il faut avoir en tête : pour ces deux items, c'est acté .

Par ESP

La promulgation de la présidence n'est pas par décret rendant applicable la loi... comme je le pensais perso...

[url=https://www.seban-associes.avocat.fr/le-nouveau-dispositif-de-la-presomption-de-demission-en-cas-dabandon-de-poste-est-juge-conforme-a-la-constitution-par-le-conseil-constitutionnel/]https://www.seban-associes.avocat.fr/le-nouveau-dispositif-de-la-presomption-de-demission-en-cas-dabandon-de-poste-est-juge-conforme-a-la-constitution-par-le-conseil-constitutionnel/[/url]

Par kang74

Bonjour ESP

Si cela avait été le cas, le texte de loi ne serait pas présenté comme celà (mais comme cela avait été le cas , par exemple dans le cadre de la déconjugalisation de l'AAH, avec un texte à venir et une date par décret)

Le cadre de la loi s'applique donc le lendemain de la promulgation .

C'est juste que la mise en ?uvre exacte (notamment le délai acceptable entre la mise en demeure et le licenciement)qui n'est pas précisé.

Contrairement à ce que votre article laisse penser , d'après moi ,l'employeur n'aura pas de choix à faire entre la présomption de démission et le licenciement pour faute :il licenciera comme d'habitude l'employé ...

Ce qui changera ce sera la case supplémentaire dans l'attestation pole emploi, qu'il cochera en spécifiant que c'est un abandon de poste .

Pareil pour le refus de CDI : une case à cocher supplémentaire .

C'est au niveau de Pole emploi que tout se joue par la suite : chose qui existe déjà pour les contractuels et fonctionnaire, tant au niveau de l'abandon de poste que pour le refus de renouvellement (sauf que pour eux, un seul refus de CDD = démission)

Par Henriri

Hello !

Désolé ESP je n'ai pas compris ce que vous voulez dire par "La promulgation de la présidence n'est pas par décret rendant applicable la loi...".

Kang, "C'est juste que la mise en ?uvre exacte notamment le délai acceptable entre la mise en demeure et le licenciement qui n'est pas précisé", oui... du coup en attendant comment un employeur peut-il utiliser l'article L1237-1-1 ? Tel qu'est rédigé cet article je pense que le décret ne vas pas seulement fixer ce délai, mais d'autres modalités d'application aussi.

Et qu'est-ce qui vous fait dire que l'employeur "licenciera comme d'habitude l'employé" puisque la nouveauté la nouveauté c'est la présomption de démission ? Jusqu'à preuve du contraire un salarié qui démissionne n'est pas licencié.

A+

Par kang74

D'après ce que j'ai compris des discussions précédant la promulgation de cette loi, la seule chose qui changerait se passera au niveau de Pole emploi .

C'est à ce niveau là que se jouera la perte volontaire d'emploi .

La loi est actée,elle fait foi actuellement, l'abandon de poste se jouant quand même dans le temps,comme le refus de CDI, il n'y a que le délai qui n'est pas clairement déterminé (et il aurait pu ne pas l'être, charge au CPH d'en déterminer les contours pour prouver le caractère volontaire de l'employé).

Il y a plein de loi qui font l'objet d'un decret, après leur promulgation ; cela n'empêche nullement leur mise en oeuvre au lendemain de la promulgation de la loi (je pense par exemple au decret concernant le calcul de la PI/travail qui a attendu donc un decret pour celui ci : il y a eu rétroactivité).

De toutes les façons en ce qui concerne la date d'application d'une loi, le principe est clair : au lendemain de la promulgation ou à une autre date, précisée par la loi .

Et dans ce cas là, la présentation du texte sur légifrance est dans l'onglet " à venir"

Ce qui s'est passé pour la déconjugalisation de l'AAH qui apparaissait, avant le decret dans à venir pour Octobre 2023

Par Henriri

(suite)

Désolé mais je pense qu'il faut tout de même distinguer la loi 2022-1798 et l'article L1237-1-1 (qu'elle a créé). Oui la loi n'a pas de date d'application, elle est donc applicable dès sa parution, pour autant ce nouvel article nécessite la parution du décret prévu pour pouvoir l'appliquer concrètement. C'est la présomption de démission par abandon de poste qui l'objet de la présente discussion, pas un autre article du code du travail ni cette loi pour elle-même qui n'est qu'une "enveloppe" contenant des évolutions pour plusieurs codes.

(PS tardif : certaines loi comportent des articles dont l'application s'échelonne selon plusieurs dates ou décrets (voire arrêtés) d'application... à leur publication elles ne sont donc que partiellement applicables)

Attendons le décret pour voir si la seule chose qui change se passera au niveau de Pole emploi. J'imagine qu'il va se passer aussi quelque chose du coté employeur pour acter la démission et établir le solde de tout compte.

