

ABANDON DE POSTE PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

ROF

Rassemblement
des Opticiens
de France

FICHE PRATIQUE 2 | SOCIAL | MARS 2025

La mise en oeuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié est applicable depuis le décret n°2023-275 du 17 avril 2023.

Une jurisprudence du Conseil d'Etat parue en décembre 2024 précise la démarche pour l'employeur (articles L. 1237-1-1 et R1237-13 du Code du travail).



Salarié(e) en CDI
Après la période d'essai

Le/la salarié(e) ne vient plus travailler sans présenter de raison

Abandon de poste = Présomption de démission.

Le licenciement pour faute est-il possible ?

Incertitude juridique sur ce point (contestation de France Travail).

Deux options pour l'employeur :

A L'employeur observe et attend des nouvelles du salarié

Le contrat est suspendu.

Le dirigeant patiente jusqu'à ce que le salarié réagisse (en principe qu'il démissionne quand il aura trouvé un nouvel emploi).

Le salarié ne perçoit pas de rémunération et ne peut pas prétendre aux indemnités chômage.

B L'employeur met en demeure le salarié de reprendre son poste

Après quelques jours, pour s'assurer qu'il ne reçoit pas un justificatif d'absence, l'employeur adresse au salarié un courrier de mise en demeure par LRAR (ou remis en main propre contre décharge), lui demandant de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai d'au moins 15 jours calendaires.



La mise en demeure doit comporter :

- ✓ Une demande de justification.
- ✓ Une demande de reprise du travail.
- ✓ **Le délai de justification** : au moins 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la LRAR. Par précaution, il est possible d'indiquer trois semaines à compter de l'envoi du courrier.
- ✓ **La sanction encourue** : présomption de démission et pas de chômage (il s'agit d'une nouvelle mention obligatoire issue de la jurisprudence de décembre 2024).

✗ Éviter cette procédure avec les salariés protégés.

Le salarié reprend le travail

Reprise du CDI et par conséquent de la rémunération.

Le salarié ne répond pas ou la réponse est insatisfaisante

Fin du contrat de travail.
L'employeur transmet :

- ✓ Certificat de travail
- ✓ Solde de tout compte
- ✓ Attestation France Travail

Le salarié répond avec un motif légitime

Étudier au cas par cas.

Contactez notre pôle juridique pour toute question : contact@rassemblementopticiens.fr

À [Ville], le [date]

[Civilité],

Vous êtes absent[e] de votre travail depuis le [date].

A/ Si le salarié était en congé ou en arrêt de travail pour maladie ou accident, indiquer :

Votre période d'absence pour [indiquer le motif de l'absence] s'achevant le [date], vous auriez dû reprendre votre poste à cette date.

B/ Si le salarié a quitté son poste, indiquer :

Vous avez quitté votre poste depuis le [date] sans nous indiquer le motif de votre absence.

Par la présente, nous vous mettons en demeure de bien vouloir justifier des raisons de votre absence et/ou de reprendre votre poste à réception de ce courrier.

En l'absence de justification d'un motif légitime d'absence ou, à défaut, de reprise du travail de votre part dans le délai de [trois semaines] à compter de la date de première présentation de ce courrier par les services de la poste, nous vous informons que vous seriez présumé[e] avoir démissionné à l'expiration de ce délai, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-1-1 du code du travail.

Dans le cas où vous seriez présumé[e] démissionnaire, votre préavis d'une durée de [de deux semaines à trois mois en fonction de la classification et de l'ancienneté] débutera le dernier jour du délai qui vous est imparti pour justifier de votre absence ou reprendre votre travail. Votre contrat de travail serait donc rompu le [fin de préavis].

Nous vous rappelons que vous restez tenu[e] à l'ensemble de vos obligations contractuelles pendant la durée du préavis.

C/ Si une clause de non-concurrence est prévue, préciser si celle-ci sera maintenue ou levée.

Au cas où vous seriez présumé[e] démissionnaire, vous voudrez bien prendre contact avec le [Directeur du magasin / ajuster la fonction] dès la fin de votre préavis pour la restitution des documents et du matériel en votre possession et récupérer l'ensemble de vos affaires personnelles.

Dans le cas où vous seriez présumé[e] démissionnaire, nous vous remettons un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation France Travail, ainsi que les salaires qui vous seraient dus le cas échéant pour les périodes travaillées. Pour votre information, la démission entraîne la rupture définitive du contrat de travail et ne donne pas droit au versement d'indemnités de départ ni aux allocations de chômage.

Nous vous prions d'agréer, [Civilité], l'assurance de notre sincère considération.

Pour la Société : [Dénomination sociale]
[Prénom Nom]
[Qualité]