

Abandon de poste = démission présumée = exclusion du régime d'assurance chômage. Par Frédéric Chhum, Avocat.

Parution : vendredi 7 octobre 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/abandon-poste-demission-presumee-pas-allocations-chomage,43863.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

C'est ainsi que pourrait être résumé l'amendement n° 393 du 30 septembre 2022 au projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, n° 219.

1) Exposé de l'amendement.

Selon ses rédacteurs, l'amendement est justifié pour les raisons suivantes :

« Cet amendement a pour objet d'instaurer une présomption simple de démission du salarié quand ce dernier quitte son poste volontairement.

L'application de cette présomption reste conditionnée par une mise en demeure préalable de l'employeur à son salarié de reprendre son poste de travail.

En tant que démissionnaire, le salarié ne perçoit pas d'allocation chômage.

L'objectif est de limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste lorsqu'ils souhaitent que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisé par l'assurance chômage.

Cette disposition ne s'appliquerait pas aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou sécurité conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation sur les abandons de poste.

Cet amendement laisse également la possibilité au salarié de renverser cette présomption de démission devant le conseil des prud'hommes, selon une procédure accélérée » [1].

2) Le texte de l'amendement.

L'amendement prévoit de compléter l'article 5 du projet de loi par un nouvel article L1237-1-1 du Code du travail comme suit

« Art. L1237-1-1. - Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure à cette fin, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, est présumé démissionnaire.

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 suivant sa saisine.

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'exécution du présent article ».

3) Critique de cet amendement.

Cet amendement n°393 vise à exclure du bénéfice de l'assurance chômage les salariés licenciés pour abandon de poste.

Étonnement, l'amendement ne tend pas à modifier la convention d'assurance chômage mais le code du travail.

Selon cet amendement, le salarié qui abandonne son poste serait à l'avenir « présumé démissionnaire ».

Il pourrait ensuite saisir directement devant le bureau de jugement le conseil de prud'hommes pour faire juger que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause.

Et ensuite obtenir l'attestation Pole Emploi, sésame indispensable pour obtenir les allocations Pole Emploi.

Selon nous, cet amendement est critiquable pour les raisons suivantes :

1) Il n'existe aucune statistique sur le nombre de licenciement pour abandon de poste qui justifierait la mise en place d'une telle mesure.

Il n'y a pas eu d'étude d'impact sur ce sujet à notre connaissance.

Cet amendement a pour conséquence d'ostraciser les salariés qui abandonnent leur poste.

Sachant que cet abandon de poste peut résulter de souffrance au travail, de harcèlement moral ou sexuel ou de tout autre manquement de l'employeur.

2) La démission ne se présume pas.

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à son employeur sa décision de résilier son contrat de travail (Mémento Pratique Lefebvre 2022, n° 69005).

Elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié.

Instituer une présomption de démission serait totalement changer de paradigme sur le droit de la démission.

3) Actuellement quel que soit le motif licenciement (faute grave ou lourde, économique), un salarié est éligible aux allocations chômage dès lors qu'il a travaillé au moins 6 mois au cours des 24 ou 36 derniers mois, qu'il est involontairement privé d'emploi et qu'il réside en France métropolitaine, dans un département d'outre-mer ou bien dans une collectivité d'outre-mer concernée par ce régime [2].

Si cet amendement est voté, cela revient à mieux traiter un salarié licencié pour faute lourde (c'est-à-dire licencié avec l'intention de nuire à son employeur) qu'un salarié qui abandonne son poste !

4) L'amendement prévoit que le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour faire juger que la « *démission présumée* » s'analyse en licenciement sans cause.

Ceci est un leurre.

En pratique, il sera quasiment impossible au salarié d'être jugé dans un délai d'un mois.

Si l'affaire est audenciée dans un délai d'un mois, le salarié s'expose à une demande de renvoi de l'affaire, pour que son employeur (ou son conseil) puisse mettre en état son dossier.

En pratique, le salarié a peu de chance d'obtenir un jugement avant plusieurs mois.

Ce qui le dissuadera probablement de frapper à la porte de Pole Emploi pour réclamer des allocations.

Il pourra toutefois, s'il n'a pas retrouvé d'emploi après 4 mois (121 jours) et s'il justifie de recherches d'emploi suffisantes, demander à bénéficier des allocations chômage après être passé devant une commission paritaire de Pole Emploi [3].

A suivre.

Source :

[Amendement n°276 du 30 septembre 2022.](#)

Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, n° 219.

Frédéric Chhum avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019 2021) Chhum Avocats (Paris, Nantes, Lille) [->chhum@chhum-avocats.com] www.chhum-avocats.fr <http://twitter.com/#!/fchhum>

[1] <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/amendements/0276/AN/393.pdf>

[2] <https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/qui-beneficie-des-allocations>

[3] <https://allocation-chomage.fr/demission-chomage-pole-emploi/>

Comentaires:

Amendement rétroactif , Prevost, 8 octobre 2022

Bonjour, cet amendement est-il rétroactif pour une personne percevant déjà des allocations chômage pour abandon de poste ?

Réponse CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille), chhum avocats, 9 octobre 2022

Cher Monsieur,

Cette disposition si elle est adoptée définitivement ne sera pas rétroactive.

Bien à vous,

Frédéric CHHUM

Application amendement , LETAILLIEUR , 11 octobre 2022

Bonjour,

Sait on quand cet amendement s'appliquera et sera effectif ? Et que se passe t'il alors pour les personnes dont la procédure de licenciement est en cours ?

Je vous remercie par avance.

Cordialement

Application de cet amendement , Bob 3313, 11 octobre 2022

Bonjour

À partir de quand cet amendement sera-t-il applicable ?

Merci pour votre réponse.

Bien cordialement

Chhum avocat, Chhum avocats, 11 octobre 2022

Bonjour

Le texte sera applicable dès la publication de la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi au Journal officiel.

Il ne sera applicable que pour les ruptures postérieures à publication de la loi au Journal Officiel.

Attention ce texte n'est pas définitivement voté à ce jour. Il pourrait être amendé ou supprimé par le sénat.

Bien à vous

Application de l'amendement , Brice, 12 octobre 2022

Avez-vous une idée d'une date plausible d'application ?

J'ai vu qu'elle allait être présentée au sénat le 25 Octobre , le temps de la promulguée et de la publier au journal officiel combien cela peut-il mettre ? (Surtout que l'amendement fait partie d'un projet de loi plus global).

Et qui serait concernés ? Toutes les personnes déjà inscrites à pôle emploi ou seulement les nouveaux cas ?

Merci de vos lumières

Réponse CHHUM Avocats , Chhum avocats , 13 octobre 2022

Cher Monsieur

La loi sera applicable dans plusieurs semaines le temps du vote et de la publication de la loi.

Attention ce projet de loi pourrait être modifié.

Par ailleurs, si le texte est voté en l'état, cela ne sera applicable qu'aux ruptures postérieures à l'entrée en vigueur de la loi.

Bien à vous
