



N'abandonnez plus votre poste !

Le 09 novembre 2022



Le 5 octobre, dans le cadre du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, ont été adoptés à l'Assemblée nationale une série d'amendements prévoyant d'instaurer une « présomption de démission du salarié quand ce dernier quitte son poste volontairement ». Le Sénat a adopté le 25 octobre des amendements visant à assimiler l'abandon de poste à une démission.

Les salariés abandonnant leur poste seront présumés démissionnaires et ne percevront pas d'allocation chômage.

Le projet de loi prévoit désormais de créer une présomption simple de démission lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par son employeur de le faire, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le Gouvernement ne semble pas avoir réfléchi lors de la rédaction du projet de loi car comment remettre une lettre en mains propres à un salarié absent ?

Le salarié pourrait saisir le conseil de prud'hommes pour contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption. Le conseil de prud'hommes aura un mois pour statuer à compter de sa saisine.

Cette présomption ne jouerait pas pour les salariés qui ne se rendent pas au travail pour des motifs légitimes, liés à la santé ou à la sécurité : consultation d'un médecin, décès d'un proche ou exercice du droit de retrait.

Selon le ministre du Travail, Olivier Dussopt, cette situation constitue « une faille ».

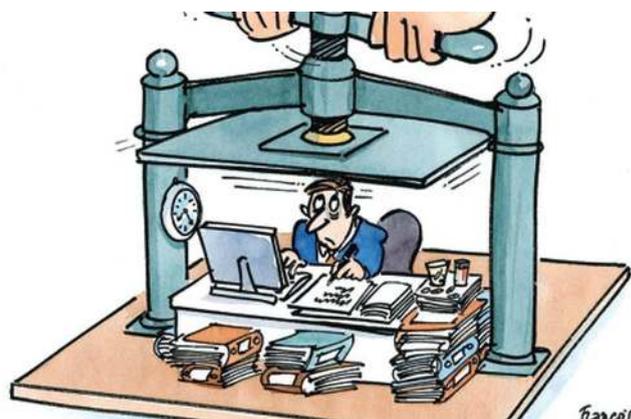
Or jusqu'à ce jour, nul n'avait jugé utile de remettre en cause ce dispositif. Le gouvernement lui-même a des difficultés à justifier objectivement sa mesure. La preuve en est, aucun chiffre n'a été présenté par le gouvernement pour quantifier les abandons de poste.

Mais alors, sur quelle base se fonde-t-il pour affirmer que l'abandon de poste est un phénomène très répandu ? Lorsqu'il répond que "la volonté d'avoir une étude permettant de quantifier n'est qu'un moyen pour retarder la prise de décision", on peut difficilement nier le manque d'arguments. Le vice-président délégué de l'Association nationale des DRH, Benoît Serre, reconnaît également ne pas "constater d'augmentation des abandons de poste".

DÉNONCER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR - FO Matmut, le syndicat de tous les salariés Matmut, employés ou cadres...
Contactez-nous et adhérez directement en ligne sur www.fo-matmut.org - contact@fo-matmut.org

Une question demeure : quel est l'intérêt d'une telle mesure ?

Pour les salariés, l'abandon de poste ne découle pas d'une décision irréfléchie ni d'une volonté d'abuser d'un système de protection. L'abandon de poste peut s'imposer au regard de réelles difficultés rencontrées dans leur vie professionnelle. Parmi celles-ci, on retrouve les situations trop fréquentes de stress, de burn-out et de harcèlement



(<https://www.radiofrance.fr/franceinter/j-etais-harcele-c-etait-la-seule-solution-sept-salaries-nous-racotent-leur-abandon-de-poste-2632341>).

L'abandon de poste est même proposé par l'employeur car moins coûteux pour l'entreprise

Ce que le gouvernement cherche à travers cette dite « faille » n'est qu'un prétexte pour diminuer une nouvelle fois les droits des salariés à l'assurance chômage.

La priorité actuelle pour FO Matmut reste la nécessité de protéger les salariés.

Mais que faire lorsque la situation va mal au travail et que vous souffrez ? Il y a naturellement la voie médicale par le biais de l'inaptitude à tout poste dans l'entreprise. Mais c'est long.

JURISPRUDENCE

COUR DE CASSATION

22 juin 2022
N° 20-241, F-3

Rupture du contrat de travail

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel qui avait fixé la rupture anticipée du contrat à durée déterminée aux torts exclusifs de l'employeur à une date antérieure au jour de la décision, au motif que l'employeur avait commis un manquement grave à ses obligations qui portait une atteinte physique ou morale à son salarié et que cette faute grave rendait impossible le maintien de la relation contractuelle.

Il reste la résiliation judiciaire du contrat de travail.

C'est une rupture prononcée (ou pas) par le juge à la demande du salarié.

La résiliation judiciaire permet à un salarié invoquant des manquements de l'employeur à des obligations considérées comme essentielles de demander en justice la rupture de son contrat de travail ; la demande doit être portée devant le conseil de prud'hommes.

Le juge doit alors examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté (Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-18.533).

Si le juge statue que les violations de l'employeur ne sont pas suffisantes, le contrat de travail poursuit ses effets normalement. L'employé n'est alors pas considéré comme démissionnaire et le simple fait qu'il ait demandé une résiliation judiciaire ne peut pas constituer un motif de licenciement (Cass. soc. 21 mars 2007, n° 05-45392).

La résiliation judiciaire du contrat du travail est prononcée aux torts de l'employeur lorsque les manquements de celui-ci à ses obligations sont considérés comme suffisamment graves par le juge. La rupture prend alors les



effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-41884).

Dans ce cas, l'employé perçoit une indemnité de licenciement, une compensation des congés payés et une autre pour le préavis, même s'il n'a pas pu l'effectuer (Cass. soc. 13 mai 2015, n° 13-28792).

Il peut demander des dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi et a droit aux indemnités de chômage. Dans le cas d'un salarié protégé, la résiliation judiciaire prend la forme d'un licenciement nul (Cass. soc. 26 sept. 2006, n° 05-41890).

Pour plus d'informations sur les moyens de mettre fin à son contrat de travail, lisez notre dossier disponible sur notre site : [rupture du contrat de travail](#)

CONSEILLER, ACCOMPAGNER, SOUTENIR

FO Matmut, le syndicat de TOUS les salariés du groupe Matmut,
employés ou cadres...

Toutes les infos FO Matmut, contact par téléphone, mail, Facebook, adhésion en ligne...

sur fo-matmut.org

