



# Salariés, cadres, cadres dirigeants - Abandon de poste = exclusion du régime d'assurance chômage

Actualité législative publié le 15/10/2022, vu 2442 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été adopté par l'assemblée nationale le 11 octobre 2022 en première lecture.**

L'amendement 393 du 30 septembre 2022 figure désormais à l'article 1 bis A du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. <https://www.senat.fr/leg/pjl22-044.html>

## **1) Le texte de l'amendement désormais article 1 bis A du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi**

L'amendement prévoit de compléter l'article 5 du projet de loi par un nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail comme suit

« 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 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. ».

## **2) Critique de l'amendement n° 393 et du nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail**

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

Etonnement, 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 :**

**2.1)** 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.

**2.2)** 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.

**2.3)** 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. <https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/qui-beneficie-des-allocations>

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 !

**2.4)** 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.

**2.5)** Le salarié 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) Aspects pratiques**

#### **3.1) Saisine du conseil de prud'hommes par le salarié pour faire produire la « démission présumée » les effets d'une prise d'acte aux torts de l'employeur**

Le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes pour que ce dernier fasse produire à sa « démission présumée » en prise d'acte aux torts de l'employeur.

S'il peut justifier d'une faute grave de son employeur, le salarié pourra demande au conseil de prud'hommes faire produire à sa « démission présumée » les effets d'un licenciement nul (en cas de harcèlement moral) ou sans cause réelle et sérieuse (en cas de faute grave).

#### **3.2) Le licenciement pour abandon de poste reste t-il ouvert à l'employeur ? oui !**

Selon nous, rien n'interdit à l'employeur de notifier au salarié qui abandonne son poste un licenciement après l'entrée en vigueur de la loi ci-après.

Cela lui évitera le risque judiciaire décrit au paragraphe 4.1 ci-dessus inhérent à toute procédure.

En effet, sauf modification sur ce point, Pole Emploi ne vérifie pas le motif de licenciement.

### **4) Date d'entrée en vigueur de la disposition sur l'abandon de poste**

La loi entrera en vigueur le lendemain de sa publication au journal officiel.

Ces dispositions ne seront applicables qu'aux ruptures de contrat de travail postérieures à la publication de la loi au journal officiel.

Les abandons de postes antérieurs à la publication de la loi ne seront pas concernés par la réforme.

### **Sources :**

Amendement n°276 du 30 septembre 2022 <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/amendements/0276/AN/393.pdf>

[Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, n° 219](#)

Projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. <https://www.senat.fr/leg/pjl22-044.html>

Prise d'acte d'un chef de projet = licenciement nul en cas de forfait jours nul et de harcèlement moral (CA Versailles 3 nov. 2021) <https://www.village-justice.com/articles/prise-acte-chef-projet-obtient-144-387-euros-pour-forfait-jours-nul-harcelement,41149.html>

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24