

L'abandon de poste ne donne plus droit au chômage

écrit par Marco8 | 19 avril 2023



L'employé qui abandonnait son poste de travail était auparavant licencié et pouvait toucher l'assurance chômage. Ce ne sera plus le cas avec la présomption de démission (photo d'illustration). | STEPHANE DE SAKUTIN/AFP



L'employé qui abandonnait son poste de travail était auparavant licencié et pouvait toucher l'assurance chômage. Ce ne sera plus le cas avec la présomption de démission (photo d'illustration). | STEPHANE DE SAKUTIN/AFP

Macron nous promet un très bel apaisement. Vraiment ? Au journal officiel de ce jour figure le décret sur l'abandon de poste qui vaut licenciement sans indemnité. quelle belle avancée sociale ! Qui aura assez d'argent parmi les bas salaires pour se payer un avocat pour un recours contre son patron qui veut virer un senior qui lui coûte trop cher ?

Un employé qui abandonne son poste de travail et qui ne l'aura pas repris deux semaines après une mise en demeure sera désormais présumé démissionnaire, selon le décret paru au Journal officiel, ce mardi 18 avril 2023. Conséquence : l'ex-salarié ne pourra plus toucher l'assurance chômage.

Ce décret vient mettre en œuvre une disposition de la loi assurance chômage votée fin 2022.

Jusqu'à présent, ces salariés qui ne venaient plus travailler sans justification, finissaient en général par être licenciés pour faute par leur employeur. Ils pouvaient alors toucher l'assurance chômage.

Désormais, le salarié qui a abandonné son poste et ne l'a pas repris 15 jours après avoir été mis en demeure de le faire est présumé démissionnaire.

L'abandon de poste, premier motif de licenciement...

Selon une étude publiée en février par la Dares, le service statistique du ministère du Travail, les abandons de poste étaient au premier semestre 2022 le premier motif (71 %) de licenciement pour faute grave ou lourde devant les autres causes disciplinaires (27 %).

« Cela représente 123 000 salariés, dont 116 000 en CDI », selon la Dares.

Dans les trois mois suivant l'abandon de leur CDI, 55 % des personnes s'inscrivent à Pôle emploi et 43 % ouvrent un nouveau droit à l'assurance chômage.

... mais ne représente que 5 % des fins de CDI

Ces abandons de postes ne représentent cependant que 5 % des fins de CDI, loin derrière les démissions (43 %), les ruptures conventionnelles (12 %), les fins de périodes d'essai (12 %), les autres licenciements (11 %)...

<https://www.ouest-france.fr/economie/emploi/chomage/labandon-d-e-poste-ne-donne-plus-droit-au-chomage-457085b2-ddd1-11ed-8fc1-343705cdae16>

On peut constater que, à l'heure où les abandons de poste, même avec CDI si convoité, sont nombreux, c'est sans doute qu'une partie de ces démissionnaires ne peuvent plus, ne tiennent plus... les conditions qui leur sont imposées.

Alors, les nouveaux salariés trop chochottes ? Refusant de travailler tôt ou tard, voulant plus de vacances ? Ou bien n'en pouvant plus ? Les 35 heures ont paradoxalement détruit la qualité de travail pour nombre de personnes, même si les cadres y ont le plus souvent gagné. Que dire des infirmières, par exemple, qui craquent devant les heures, les conditions de travail ? Que dire des caissières en super marché obligées de rester sur leur lieu de travail après leur matinée pour reprendre plusieurs heures après ?

Il y a un vrai problème avec le travail, en France. Et je ne parle pas des endroits qui se multiplient où des musulmans veulent interdire le jambon dans le frigo du personnel ou dans le distributeur de sandwich... Sans parler de nouvelles venues, voilées, dans les bureaux, ce qui peut tellement stresser qu'on peut ne plus pouvoir venir travailler.

Christine Tasin

Objet : procédure relative à la mise en œuvre de la présomption de démission par l'employeur lorsque le salarié abandonne son poste volontairement.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de

sa publication.

Notice : le texte fixe la procédure de mise en demeure mise en œuvre par l'employeur qui entend faire valoir la présomption de démission du salarié en cas d'abandon volontaire de son poste de travail. Il prévoit les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission. Enfin, il fixe à quinze jours le délai minimal donné au salarié pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure.

Art. R. 1237-13. – L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

« Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

« Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047455109>