

Social
19 mars 2025

SAVEZ-VOUS QUE VOTRE SALARIÉ PEUT ÊTRE PRÉSUMÉ DÉMISSIONNAIRE ?

Le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par l'employeur, peut être considéré comme démissionnaire. Encore faut-il respecter strictement la procédure ad hoc.

- **Comment la procédure doit-elle être mise en œuvre ?**

Une mise en demeure du salarié est obligatoire afin de s'assurer du caractère volontaire de sa démission ; celle-ci peut lui être adressée par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Ce courrier doit préciser qu'en cas de refus de reprendre son poste sans motif légitime, le salarié sera présumé démissionnaire.

⚙️ Il est recommandé d'utiliser le courrier recommandé avec accusé de réception, afin d'éviter toute contestation sur la date de présentation.

📄 **La mise en demeure doit nécessairement indiquer les conséquences de l'abandon volontaire de poste sur les droits du salarié, notamment au regard de l'assurance chômage.**

- **Quel motif peut légitimer l'absence du salarié ?**

Le salarié peut faire état de motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que : des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou encore la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

- **À quelle date le salarié est-il présumé être démissionnaire ?**

Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure ou ne justifie pas d'un motif légitime et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée par l'employeur, il est présumé démissionnaire. La démission du salarié est constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur.

➔ **Le délai laissé au salarié pour reprendre son poste ne doit pas être inférieur à 15 jours calendaires et commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.**

- **Quelles sont les formalités à la charge de l'employeur ?**

Lorsqu'il est présumé démissionnaire, le salarié est tenu à un préavis de démission qui commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail.

À l'issue du préavis, l'employeur doit tenir à la disposition du salarié, les documents de fin de contrat : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation d'assurance chômage.

⚙️ L'employeur doit mentionner comme type de rupture du contrat « Démission », tout comme dans la DSN.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour contester les conditions de mise en œuvre de la présomption de démission. Contactez votre expert-comptable qui pourra vous accompagner afin de sécuriser cette procédure !