

16ème législature

Question N° : 1000	De M. Didier Le Gac (Renaissance - Finistère)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique > chômage	Tête d'analyse >Versement de l'allocation chômage en cas d'abandon de poste	Analyse > Versement de l'allocation chômage en cas d'abandon de poste.
Question publiée au JO le : 06/09/2022 Réponse publiée au JO le : 08/11/2022 page : 5254		

Texte de la question

M. Didier Le Gac appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur le versement de l'allocation chômage en cas d'abandon de poste. L'abandon de poste désigne une absence injustifiée, sans préavis et prolongée d'un salarié qui quitte son poste de travail « du jour au lendemain », sans prévenir ni indiquer une éventuelle date de retour. Les entreprises sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à voir « disparaître » des salariés qui, certes pour différentes raisons, abandonnent leur poste sans cause réelle et sérieuse. Lors d'un d'abandon de poste, l'employeur n'est pas tenu de licencier le salarié concerné qu'il peut conserver dans son effectif. Et dans ce cas, n'ayant pas de rupture du contrat de travail, le salarié ne peut percevoir d'allocations s'il s'inscrit à Pôle emploi. Si l'employeur souhaite cependant se séparer du salarié, il devra - pour clarifier la situation au sein de son entreprise - qualifier la rupture du contrat de travail de licenciement pour autre motif. En cas d'inscription de l'ex-salarié à Pôle emploi, il s'agira donc d'une situation de chômage involontaire qui peut ouvrir droit à des allocations si les autres conditions sont remplies (affiliation). En recherche constante de main d'œuvre, les entreprises confrontées aux abandons de poste voient ainsi leur fonctionnement se dégrader avec des coûts de recrutement et de formation supplémentaires. L'impact est encore plus fort quand il s'agit de PME ou d'entreprises de taille réduite. La feuille de route pour atteindre le plein emploi vient d'être détaillée par le Gouvernement. Ainsi, la logique retenue sera d'avoir des règles plus incitatives au retour à l'emploi lorsque la conjoncture économique est bonne et plus protectrices lorsque le chômage augmente. Dans le cadre de la concertation avec les partenaires sociaux pour une nouvelle étape de la réforme de l'assurance chômage, il souhaite savoir s'il est envisagé de réexaminer les conditions de versement de l'allocation chômage en cas de licenciement à la suite d'un abandon de poste en requalifiant notamment le motif de licenciement en « abandon de poste » ?

Texte de la réponse

En application des articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail, le bénéfice d'un revenu de remplacement est réservé aux travailleurs involontairement privés d'emploi ou assimilés comme tels par les accords d'assurance chômage. Ainsi, les salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission n'ont, par principe, pas droit à l'allocation d'assurance chômage. Pour autant, certaines dérogations à ce principe existent. Outre l'ouverture par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel d'un droit à l'assurance chômage pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion ou de création d'entreprise, la réglementation d'assurance chômage assimile certaines situations de démissions à des privations involontaires

d'emploi ouvrant droit à indemnisation. Il en va ainsi de certains cas de démissions dites « légitimes » (article 2 et 4e du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié) ou encore de la possibilité offerte aux instances paritaires régionales (IPR) de Pôle emploi d'accorder le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage au salarié démissionnaire qui reste sans emploi à l'issue d'un délai de 121 jours suivant sa démission et justifie de démarches de recherche d'emploi durant cette période. Bien qu'imputable au comportement du salarié, le licenciement à la suite d'un abandon de poste demeure à ce jour considéré, à l'instar des autres types de licenciements, comme une privation involontaire d'emploi par la réglementation d'assurance chômage. Il ouvre à ce titre droit à l'allocation d'assurance chômage. Dans ce cadre, l'abandon de poste peut apparaître comme une alternative à la démission aux yeux de certains salariés souhaitant quitter leur entreprise pour accéder à l'assurance chômage. L'examen à l'Assemblée nationale et au Sénat du projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a permis, avec avis favorable du Gouvernement, d'introduire dans le texte une présomption simple de démission pour les abandons de poste. Cette disposition permettra d'appliquer cette présomption sous réserve qu'une mise en demeure préalable de reprendre son poste de travail soit remise au salarié. Cette disposition ne s'appliquera toutefois 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. Cette modification telle qu'elle a été votée à l'issue de la séance publique à l'Assemblée nationale et au Sénat laisse également la possibilité au salarié de renverser cette présomption de démission devant le conseil des prud'hommes, selon une procédure accélérée. Si la disposition prévue par ce projet de loi est définitivement adoptée, le salarié abandonnant son poste sera donc considéré comme démissionnaire et ne pourra à ce titre percevoir d'allocation chômage, sous réserve de la possibilité offerte aux instances paritaires régionales (IPR) de Pôle emploi d'accorder le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage au salarié démissionnaire qui reste sans emploi à l'issue d'un délai de 121 jours suivant sa démission et justifie de démarches de recherche d'emploi durant cette période.