

Thomas Haas  
Avocat au Conseil d'Etat  
et à la Cour de cassation  
1, rue Edmond About  
75116 Paris  
Tél. : 01.45.48.38.20

**CONSEIL D'ETAT**

**SECTION DU CONTENTIEUX**

**REQUETE SOMMAIRE**

**POUR :**

**La Confédération générale du travail Force Ouvrière**  
dont le siège est situé 141, avenue du Maine, 75014 Paris

**DECISIONS ATTAQUEES :**

1°) Le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

2°) Le Questions-Réponses « *Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié* » établi par le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion le 18 avril 2023

La Confédération générale du travail Force Ouvrière défère les décisions sus-énoncées à la censure du Conseil d'Etat, juge de l'excès de pouvoir, et demande l'annulation de tous leurs chefs lui faisant grief sur le fondement des moyens de fait et de droit ci-après invoqués.

**Dans un mémoire complémentaire qui sera déposé ultérieurement**, il sera montré que les décisions attaquées, irrégulières en la forme, sont, au fond, entachées d'erreurs de droit au regard notamment de la convention n° 158 de l'organisation internationale du travail.

**En fait**, l'article 4 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 a instauré un dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Par le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023, la Première ministre a fixé 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. Il fixe également à quinze jours le délai minimal donné au salarié pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure.

Par ailleurs, la direction générale du travail a élaboré un « questions/réponses » dont il ressort qu'en cas d'abandon de poste, la voie de la présomption de démission est la seule possible, à l'exclusion de la procédure de licenciement pour faute.

La Confédération générale du travail Force Ouvrière, dont l'objet statutaire est notamment d'assurer la défense des intérêts des travailleurs, entend contester ces deux décisions par la voie du recours pour excès de pouvoir.

### **Sur le décret du 17 avril 2023**

**En la forme**, le décret est irrégulier en ce qu'il ne comporte pas le contreseing du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

**Au fond**, le décret attaqué méconnaît l'article 3 de la Convention n° 158 de l'OIT qui définit le licenciement comme la « *cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur* ».

En effet, face à une présomption de démission pour abandon de poste, l'employeur conserve l'initiative de la rupture du contrat de travail tout en appliquant le régime juridique de la démission. Or, pour l'OIT, la Convention ne s'applique pas « lorsqu'un salarié démissionne volontairement » (OIT, Note sur la Convention 158 et la recommandation n°166 sur le licenciement, 9 mars 2009), ce qui revient à priver le salarié des garanties qui lui sont dues en cas de licenciement. De ce point de vue, les garde-fous instaurés par le décret attaqué sont insuffisants pour garantir le caractère volontaire du salarié de cesser son contrat de travail en recourant à l'abandon de poste.

### **Sur les Questions-Réponses du 18 avril 2023**

Ce document est problématique en ce que le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion indique que :« (...) si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute. ».

**En la forme**, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion n'avait pas compétence pour exclure la voie du licenciement et, ainsi, intervenir dans le domaine réglementaire, voire législatif.

**Au fond**, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion a méconnu l'article 4 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 et le décret du 17 avril 2023, qui n'ont pas entendu exclure la possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement pour faute en cas d'abandon de poste volontaire.

Pour l'ensemble de ces raisons, l'annulation s'impose.

\*

\*\*\*

**PAR CES MOTIFS**, et tous autres à produire, déduire ou suppléer au besoin même d'office, plaise au Conseil d'Etat :

- **ANNULER** les décisions attaquées, avec toute conséquence de droit ;
- **METTRE A LA CHARGE** de l'Etat le versement à la Confédération générale du travail Force Ouvrière de la somme de 3 500 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative au titre des frais irrépétibles exposés devant le Conseil d'Etat.

Productions :

1°) Le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

2°) Le Questions-Réponses « Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié » établi par le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion le 18 avril 2023

**Thomas Haas**  
**Avocat aux Conseils**