



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Indemnisation chômage et abandon de poste

Question écrite n° 21188

Texte de la question

Mme Typhanie Degois appelle l'attention de Mme la ministre du travail sur le régime d'indemnisation chômage des travailleurs ayant été licenciés suite à un abandon de poste. Tandis que l'article L. 5422-1 du code du travail dispose que tout travailleur apte au travail et recherchant un emploi peut bénéficier de l'allocation d'assurance chômage à la condition d'être privé involontairement d'un emploi, la législation actuelle intègre dans les bénéficiaires de l'assurance chômage les salariés licenciés suite à un abandon de poste. En effet, ce comportement fautif du salarié peut donner lieu à une procédure de licenciement pour faute réelle et sérieuse au titre de l'article L. 1232-1 du code du travail. Un licenciement pour faute grave peut également être décidé si l'employeur établit que l'absence du salarié entraîne une désorganisation de l'entreprise, ou si le salarié a quitté son poste délibérément tandis que l'employeur l'avait mis en garde. Au regard de la loi, l'abandon de poste n'est donc pas assimilé à une démission, alors que factuellement, celui-ci s'en rapproche fortement. En raison de cette différenciation, le salarié ayant abandonné son poste peut prétendre à une indemnisation au titre de l'assurance chômage. Dès lors que l'abandon de poste pénalise déjà l'entreprise, le droit à l'indemnisation chômage pour ces demandeurs d'emplois constitue une rupture d'égalité au regard des autres salariés démissionnaires. En ce sens et dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, elle lui demande s'il est envisagé de modifier l'indemnisation chômage dans les situations d'abandons de postes afin de l'appréhender comme une démission.

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. Aussi les salariés dont la privation d'emploi résulte d'une démission n'ont-ils, 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 8 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel d'un nouveau droit à l'assurance chômage pour les salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion ou de création d'entreprise, la réglementation actuelle 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 » 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 suite à abandon de poste reste quant à lui considéré, à l'instar des autres types de licenciements, comme une privation involontaire d'emploi par la réglementation d'assurance chômage. A ce titre, il ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage. Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, il n'a pas été jugé opportun de modifier la réglementation sur ce point. En premier lieu, les motivations des salariés qui abandonnent leur poste peuvent être de nature extrêmement différente de sorte qu'il apparaît délicat d'assimiler de manière systématique l'abandon de poste à une privation volontaire d'emploi. En ce sens, la Cour de cassation refuse de considérer

que l'abandon de poste traduit une volonté réelle et non équivoque du salarié de démissionner de son emploi. En outre, l'abandon de poste n'est pas sans conséquence sur la situation de l'intéressé. En cas d'abandon de poste, l'ouverture du droit à l'assurance chômage reste en effet subordonnée à la rupture du contrat de travail, laquelle peut intervenir après un délai plus ou moins long pendant lequel le salarié ne perçoit ni rémunération, ni allocation d'assurance chômage et n'est en principe pas autorisé à reprendre un nouvel emploi. Si, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute, ce délai est au plus de deux mois à compter du constat de l'abandon de poste, l'employeur, dans la mesure où il n'est pas tenu de procéder au licenciement du salarié, peut également laisser perdurer cette situation et priver ainsi de ressources le salarié pour une durée indéterminée.

Données clés

Auteur : [Mme Typhanie Degois](#)

Circonscription : Savoie (1^{re} circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 21188

Rubrique : Chômage

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [9 juillet 2019](#), page 6338

Réponse publiée au JO le : [15 octobre 2019](#), page 9262