

NEWSLETTER

NUMÉRO 145



Madame, Monsieur,
Chère Adhérente, Cher Adhérent,

Vous nous témoignez votre fidélité en confiant la gestion de votre comptabilité ou l'établissement de la paie de vos salariés, nous vous en remercions.

Nous mettons tout en œuvre de notre côté pour vous apporter les meilleurs conseils et les meilleurs services.

C'est à ce double titre, de conseils et de services, que nous vous proposons, chaque mois, l'envoi **d'un mail d'informations** sur l'activité du secteur et de la profession.

Nous vous prions de trouver au travers du lien suivant le **numéro 144** de la newsletter du **CECOGAT** :



SITE WEB CECOGAT

Retrouvez chaque mois votre newsletter au sein de notre site internet !

<https://www.cecogat.fr>



ABANDON DE POSTE D'UN SALARIÉ : LA NOUVELLE PROCÉDURE À LA DISPOSITION DES EMPLOYEURS



Un salarié qui abandonne son poste sans motif légitime peut être considéré comme démissionnaire avec la procédure de présomption de démission. Toutefois, l'employeur doit veiller à respecter certaines conditions s'il ne veut pas que cela se retourne contre lui...

- Social
- Abandon de poste

Abandon de poste d'un salarié : la nouvelle procédure possible

Jusqu'ici, le **Code du travail** n'envisageait pas l'abandon de poste. La loi était totalement **muette** à son sujet.

La seule chose dont on était sûr, c'est que l'abandon de poste ne constituait pas une **démission**. Celle-ci n'a de réalité en effet que lorsque le salarié a manifesté **de façon claire et non équivoque** sa volonté de rompre son contrat de travail. Or cette manifestation peut résulter de l'envoi d'une **lettre de démission** ou d'une **déclaration verbale**, mais non d'un simple **abandon de poste**.

Tout au plus donc, dans la mesure où, de fait, il s'agit d'une **non exécution du contrat de travail** par le salarié, l'abandon de poste pouvait jusqu'ici constituer une **cause réelle et sérieuse de licenciement**, ce qui permettait au salarié de bénéficier du **chômage** (quand il ne contestait pas son licenciement pour bénéficier en plus de **dommages-intérêts**).

C'est donc pour remédier à ce **vide juridique** que la loi relative au fonctionnement du marché du travail du 22 décembre dernier a introduit un **nouvel article** dans le code du travail, l'article L.1237-1, selon lequel un salarié qui abandonne son poste sans motif légitime peut être **présumé démissionnaire**.

Cependant, précisons que le recours à ce nouveau dispositif par l'employeur **n'est pas obligatoire**. Celui-ci peut toujours, comme auparavant, décider de ne rien faire, et donc de **conserver le salarié** dans ses effectifs, **sans le rémunérer**. Dans ce cas, son contrat de travail n'est pas rompu mais seulement **suspendu**.

Il peut aussi décider de le **licencier pour faute**.

Mais *a contrario*, si l'employeur décide d'utiliser ce nouveau dispositif de la **présomption de démission**, il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute.

De plus, la mise en oeuvre de ce dispositif, ainsi que les **droits du salarié** qui en fait les frais, sont bien entendu précisément **encadrés** :

Mise en demeure préalable

Selon le décret, l'employeur qui, à la suite de l'abandon de poste de son salarié, entend faire valoir la présomption de démission, doit lui adresser une **mise en demeure** dans laquelle il doit lui demander les **raisons de son absence** (afin de lui permettre de la justifier le cas échéant) et de **reprendre son poste**, tout en lui laissant à cet effet un **déla**i qui ne peut être inférieur à **15 jours calendaires** (c'est-à-dire week-end et jours fériés compris).

Il doit également **rappeler** dans cette lettre que, passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, il sera **présumé démissionnaire**.

NB : *il peut aussi rappeler, mais ce n'est pas obligatoire, que s'il est considéré comme démissionnaire, il n'aura pas droit aux allocations de l'assurance chômage.*

Si elle est envoyée **par la poste**, cette mise en demeure doit obligatoirement être adressée au salarié par **lettre recommandée avec accusé de réception**. Toutefois, si cela est encore possible, elle peut aussi lui être remise **en main propre contre décharge**.

Le délai de réponse accordé au salarié dans la mise en demeure (minimum 15 jours) commence alors à courir à compter de la **date de présentation par la poste** de la lettre recommandée, ou à compter de la **date de remise** en main propre le cas échéant.

NB : *si le salarié refuse la lettre recommandée, ou ne va pas la chercher à la Poste, cette lettre est quand même considérée comme étant notifiée **régulièrement** dès lors qu'elle a bien été présentée au domicile du salarié. Il en va de même si le salarié, par négligence, n'a pas fourni à son employeur la **bonne adresse de son domicile**.*

Absence de réponse du salarié

Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure et **ne reprend pas le travail** au plus tard à la date fixée par l'employeur, il sera **présumé démissionnaire** à partir de la date ultime du délai qui lui a été fixé.

De même, si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur qu'il ne **reprendra pas son travail** dans l'entreprise, il sera également considéré comme **démissionnaire** à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur.

Attention : même s'il est présumé démissionnaire, le salarié a éventuellement droit à une **indemnité compensatrice** au titre de ses **congés** non-pris à la date de sa démission. Par ailleurs, l'employeur doit préparer et tenir à sa disposition ses **documents de fin de contrat** – à savoir le **certificat de travail**, le **reçu pour solde de tout compte**, et l'**attestation d'assurance chômage** – et ces documents doivent mentionner comme type de rupture du contrat « Démission » (tout comme dans la DSN).

Quid du préavis de démission ?

Dès lors que le salarié est présumé démissionnaire, les règles de droit commun, s'agissant du **préavis** en cas de démission, s'appliquent.

Aussi, **un préavis de démission est dû** si des dispositions législatives ou conventionnelles le prévoient. Il commence à courir à compter du **jour ultime** fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié et celui-ci doit dans ce cas exécuter normalement son travail jusqu'à l'expiration du préavis. A défaut, l'employeur peut lui demander une **indemnité compensatrice** correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis.

Toutefois, il est probable qu'un salarié en abandon de poste et qui n'a pas répondu à la mise en demeure de son employeur **refusera d'exécuter son préavis**. Dans ce cas, le préavis ne sera pas exécuté et l'employeur **n'aura pas d'indemnité compensatrice à verser au salarié**.

NB : l'employeur peut aussi **dispenser** son salarié d'exécuter son préavis. Mais dans ce cas attention : le salarié a droit à une **indemnité compensatrice** correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait pu exécuter son préavis. Par contre, l'employeur et le salarié peuvent aussi se mettre d'accord pour que le préavis **ne soit pas exécuté** : dans cette situation, **aucune indemnité compensatrice n'est due** ; la mise en demeure adressée par l'employeur au salarié peut dans ce cas servir de point de départ à la conclusion d'un tel accord.

Recours du salarié

Même s'il **n'a pas répondu** à la lettre de mise en demeure dans le délai, ou a s'il **refusé de reprendre son travail**, et que par conséquent la présomption de démission est justifiée, le salarié peut néanmoins **contester** la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption. A cet effet, il peut **saisir le conseil de prud'hommes**, en faisant appel même, le cas échéant, à une **organisation représentative de salariés**, afin que cette dernière lui apporte conseil et assistance, ou encore à un **avocat**.

L'affaire sera alors directement portée devant le **bureau de jugement**, qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statuera **au fond** dans un délai **d'un mois** à compter de sa saisine.

Revendication d'un motif légitime par le salarié

Si au contraire, le salarié répond à la mise en demeure en se prévalant auprès de l'employeur d'un **motif légitime** de nature à faire **obstacle** à une présomption de démission, la procédure **ne pourra pas être conduite à son terme** et le salarié ne pourra donc pas être considéré comme démissionnaire.



Il peut notamment invoquer à ce titre :

- des **raisons médicales** (celles-ci devant dans ce cas être appuyées d'un **certificat médical** daté du jour de l'abandon de poste) ;
- son **droit de retrait** face à une situation de travail qu'il considère présenter un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ;
- son **droit de grève** ;
- son refus d'exécuter une instruction **contraire à une réglementation** ;
- ou le refus d'une **modification de son contrat de travail** à l'initiative de l'employeur.
- mais aussi **tout autre motif** qui pourrait être considéré comme **légitime**.

Dans ces cas, s'il se confirme que le ou les motifs invoqués sont **légitimes**, le salarié n'est pas tenu de reprendre son travail tant que l'employeur n'y aura pas **remédié**.

Source : article L.1237-1 du Code du travail ; décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 (J.O. du 18) ; communiqué Ministère du travail.

EMPLOYEURS : UN NOUVEAU BOUTON D'ALERTE POUR LES ARRÊTS MALADIE ABUSIFS ?



Face à la hausse continue de l'absentéisme en entreprise, le gouvernement souhaite accélérer la lutte contre les arrêts maladie abusifs. Une mesure concrète est à l'étude : la mise en place d'un « bouton d'alerte » destiné aux employeurs.

Un coût croissant pour la collectivité... et les entreprises

Chaque année, plus de 9 millions d'arrêts maladie sont prescrits en France. Un volume qui pèse lourdement sur les finances publiques : en 2025, près de 18 milliards d'euros ont été versés au titre des indemnités journalières.

Selon le ministre du Travail, ce sont surtout les arrêts de longue durée qui génèrent les coûts les plus importants. Il estime également qu'une meilleure prise en charge médicale pourrait, dans certains cas, réduire la durée des absences.

Pour les entreprises, cette situation se traduit aussi par des impacts concrets : **désorganisation des équipes, baisse de productivité et surcharge pour les collaborateurs présents.**



Un « bouton d'alerte » pour accélérer les contrôles

Pour répondre à cet enjeu, le gouvernement envisage de déployer un dispositif simple : un « bouton d'alerte » accessible en ligne directement par le chef d'entreprise.

L'objectif ? Permettre aux employeurs de signaler plus rapidement des situations jugées suspectes et de déclencher, presque instantanément, un contrôle par la Sécurité sociale. Sur le papier cette mesure paraît intéressante, reste à savoir comment la Sécurité sociale pourra répondre à d'éventuels milliers de signalements...

Rappelons qu'aujourd'hui déjà, **vous pouvez signaler un arrêt qui semble abusif mais aussi demander le contrôle d'un salarié par une contre visite médicale.**

PONTS ET JOURS FÉRIÉS DU MOIS DE MAI : DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS



Fête du travail, Victoire 1945, Ascension, Lundi de Pentecôte : les prochaines semaines contiennent à elles seules 4 jours fériés sur les 11 prévus par le Code du travail. Sans compter les éventuelles journées de pont ! Employeurs et salariés : voici quels sont vos droits et obligations.

Jours fériés

Dans la plupart des cas, les **conventions collectives** ou les **usages** prévoient que le repos **doit être donné** aux salariés les **jours fériés**.

Mais dans le cas contraire, il faut savoir que le chômage de ces jours n'est en principe **obligatoire** que pour les **apprentis** sous contrat d'apprentissage, ainsi que pour les **jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans** travaillant dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers, offices publics et ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Ce qui signifie, à l'exception du cas particulier du **1er mai** (voir ci-dessous), que les autres salariés peuvent être appelés à travailler ces jours-là. Leur refus serait même susceptible de constituer une **absence irrégulière** autorisant l'employeur à retenir les heures non travaillées sur leur salaire.



Paiement des jours fériés

Si le jour férié est **chômé**, et si le salarié compte au moins **3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise, il doit **obligatoirement être payé** et les heures perdues par suite de ce chômage **ne peuvent pas être récupérées**.

NB : ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise. En revanche, elles ne s'appliquent pas aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

En revanche, si le jour férié est **travaillé**, il est en principe payé **au taux normal**, c'est-à-dire **sans supplément de salaire...** à moins que la **convention collective** ne prévoise des dispositions plus favorables à cet égard, ce qui est souvent le cas.

Le cas particulier du vendredi 1er mai

En principe, et contrairement aux jours fériés précédents, le 1er mai est **obligatoirement chômé**, et il ne peut entraîner **aucune réduction de salaire**, ni être "récupéré" (*art. L.3133-5 et 6 du Code du travail*).

Néanmoins, les entreprises qui, **en raison de la nature de leur activité**, ne peuvent pas **interrompre le travail**, sont autorisées à déroger à cette règle, mais à condition que leurs salariés travaillant ce jour-là perçoivent, en plus de leur salaire normal pour cette journée, une **indemnité égale au montant de ce salaire** (*art. L.3133-6 du Code du travail*).

En d'autres termes, cette journée doit être "**payée double**" (au minimum, car certaines conventions collectives prévoient plus).

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité s'entend du **salaire de base et des primes** diverses inhérentes à la nature du travail, mais à l'exclusion, selon l'Administration, des primes allouées en **remboursement de frais** (panier, outillage, salissure), des **primes d'ancienneté ou d'assiduité**, ou encore des **majorations pour heures supplémentaires** (*circ. n° TR/38 du 14-5-1948*).

Remarque : aucune liste "officielle" des entreprises autorisées à déroger à la règle du chômage du 1er mai n'a été établie. On peut néanmoins citer les transports publics, les hôpitaux, les hôtels, les services de gardiennage, les entreprises de spectacles, etc.

Les ponts

Au regard de la réglementation du travail, un pont est un **jour ouvrable chômé** placé entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (par exemple le vendredi **15 mai** pour l'Ascension). Sauf dispositions contraires de la convention collective, l'employeur **n'est pas tenu de donner un pont**, même si la majorité du personnel en fait la demande.

Le salarié peut demander à poser **un jour de congé payé pour le pont**.

La Journée de solidarité

Désormais, c'est la **convention collective** qui fixe les modalités d'exécution de la journée de solidarité ou, à défaut, l'employeur (après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe). Ce n'est donc plus obligatoirement le **Lundi de Pentecôte**.

Cette journée offerte par les salariés peut ainsi être accomplie :

- soit par le travail d'un **jour férié** (autre que le 1er mai) normalement chômé dans l'entreprise ;
- soit par le travail d'un jour de **réduction du temps de travail** (RTT) ;
- soit par tout autre moyen permettant le travail de 7 heures normalement non travaillées dans l'entreprise.

De plus, ces 7 heures ne doivent pas nécessairement être **continues**. Elles peuvent par exemple être réparties sur toute l'année. Par ailleurs, s'agissant des salariés **à temps partiel**, cette limite doit être réduite proportionnellement à leur temps de travail par rapport à un temps plein.

Enfin, lorsqu'un salarié **a déjà accompli** cette journée au titre de l'année en cours **chez un autre employeur**, il a le choix entre refuser de l'exécuter à nouveau, ou accepter de l'exécuter, mais dans ce deuxième cas les heures travaillées doivent donner lieu à **rémunération supplémentaire** et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ou sur le nombre d'heures complémentaires prévues à son contrat s'il s'agit d'un salarié à temps partiel.

Sources : art. L.3133-1 et s. du Code du travail.





Questions/ Réponses



Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence imposée à un salarié ?

Réponse : Une clause de non-concurrence a pour objet d'interdire à un ancien salarié titulaire d'un contrat de travail (CDI ou CDD), après son départ de l'entreprise, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente qui pourrait porter atteinte aux intérêts de son ancien employeur. Les modalités d'emploi et d'application de cette clause peuvent être fixées par la convention collective.

A défaut, ce type de clause n'est pas réglementé par le Code du travail, mais elle a fait l'objet d'une abondante jurisprudence, dont il ressort les points essentiels suivants :

- la clause doit obligatoirement être **écrite** ;
- elle doit être **limitée** à la fois dans le temps, **géographiquement**, et à un secteur d'activité bien défini ;
- elle doit tenir compte des **spécificités de l'emploi** du salarié (en particulier, elle ne doit pas avoir pour conséquence de l'empêcher d'exercer sa profession) ;
- enfin, elle doit contenir pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une **contrepartie financière**.

Ces conditions sont **cumulatives**, c'est-à-dire que si une seule d'entre elles n'est pas respectée, la clause sera probablement considérée comme **nulle** par la justice.

Enfin, ajoutons que si cette clause n'a pas été insérée dans le contrat **initial** du salarié, il n'est pas interdit de l'ajouter par un **avenant** postérieur. Mais dans ce cas, le salarié **n'est pas tenu d'accepter** car ceci constitue une modification substantielle de son contrat de travail.



La rémunération d'un apprenti est-elle imposable ?

- Fiscal

Réponse : généralement, **non**. Les salaires versés à un apprenti muni d'un contrat d'apprentissage sont en effet **exonérés** d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC (soit **21 876 €** en 2026). Cette exonération s'applique à l'apprenti personnellement imposable, ou au contribuable qui l'a à sa charge (Art. 81bis du Code Général des Impôts).

Toutefois, il est précisé qu'aucune déduction au titre des frais professionnels n'est possible lorsque le montant du salaire de l'apprenti est inférieur à la limite d'exonération ci-dessus. Pas même la déduction forfaitaire de 10 %. En revanche, cette déduction peut s'appliquer à la partie de la rémunération excédant la limite exonérée.

Exemple : Un apprenti perçoit 23 000 € de salaire en 2026. Le montant de ce salaire est exonéré à concurrence de 21 876 €. Le revenu à déclarer est donc de 1 124 € (23.000 € - 21 876 €). Il ouvre droit à la déduction forfaitaire de 10 %.

