ASSEMBLÉE NATIONALE

22 septembre 2022

**MESURES D'URGENCE RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL
EN VUE DU PLEIN EMPLOI - (N° 219)**

Retiré

AMENDEMENT

N ° AS116

présenté par

M. Thiériot, M. Schellenberger, M. Le Fur, M. Bourgeaux, M. Taite, M. Di Filippo,
Mme Louwagie, M. Bazin, M. Bony, M. Vatin, Mme Valentin, Mme Dalloz, Mme Anthoine,
M. Portier, Mme Corneloup, M. Vincendet, Mme Périgault et M. Meyer Habib

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

Après le deuxième alinéa de l'article L. 5422-1 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le licenciement prononcé en raison d'une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime ne constitue en aucun cas une privation d'emploi involontaire. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet de loi présentement examiné entend porter mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

Tel est précisément l'objet du présent amendement, lequel vise à mettre fin au phénomène des « abandons de poste ».

Le plein emploi ne peut être atteint que si l'ensemble de la population apte et en âge de travailler demeure dans un emploi. Par définition, les personnes qui cessent de travailler contreviennent à l'objectif annoncé par le projet de loi. Ce pourrait être le cas des salariés démissionnaires mais la situation française est bien différente de celle des États-unis ; dans notre pays, les personnes qui démissionnent le font majoritairement pour un autre emploi ou pour mener un projet personnel ou familial. Si le phénomène de « grande démission » apparu aux États-Unis après la pandémie doit nous inquiéter, ce n'est pas sous la forme de la démission mais sous celle de l'« abandon de poste », spécificité bien française née de la possibilité pour les employés fantômes de percevoir à terme l'allocation d'assurance chômage, ce que la démission ne permet pas.

Juridiquement, la loi ne qualifie pas l'« abandon de poste ». La jurisprudence tend à définir cette pratique comme étant une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non

justifiée par un motif légitime. Concrètement, une telle absence n'entraîne pas de facto l'inscription à Pôle Emploi et la perception de l'allocation de l'assurance chômage. L'abandon de poste constitue en principe une faute grave, c'est-à-dire une faute telle qu'elle « rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise » ce qui autorise l'employeur à procéder à son licenciement avec effet immédiat. Le licenciement pour faute grave prive naturellement le salarié de l'indemnité de rupture, de son droit à effectuer un préavis et de l'indemnité compensatrice. Mais contre toute attente, le licenciement pour abandon de poste - que ce dernier soit qualifié de faute simple, grave ou même lourde - ne le prive pas de son droit à bénéficier de l'allocation de l'assurance chômage. Il s'agit là d'une incongruité du régime de l'assurance chômage. En effet, selon les dispositions de l'article L. 5422-1 du code du travail, le droit à l'allocation d'assurance chômage suppose une « privation d'emploi involontaire ». Or, du point de vue du régime de l'assurance chômage, le licenciement pour faute, y compris en cas d'abandon de poste s'analyse comme une « privation d'emploi involontaire » ...

Évidemment, l'avantage financier que représente la perception de l'allocation de l'assurance chômage apportée par le licenciement donne lieu à de véritables stratégies de la part de certains salariés et génère un phénomène d'abandons de poste de plus en plus palpable par les milieux professionnels. Ainsi, le salarié qui veut quitter son emploi non pour s'engager auprès d'un autre employeur mais pour se retirer du marché du travail tout ayant pour objectif de conserver un revenu ne va-t-il pas démissionner mais tout simplement ne plus revenir au travail afin que l'employeur, de guerre lasse, procède à son licenciement.

Les conséquences d'un tel phénomène sur les entreprises sont bien plus désastreuses que celui d'une éventuelle « grande démission ». Le démissionnaire est en effet tenu par un préavis qui permet à l'employeur de s'organiser et de faire face, alors que l'employé fantôme en abandonnant son poste du jour au lendemain perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans le cas de l'abandon de poste, l'employeur ne sait pas si le salarié va revenir ou non, s'il va fournir une raison légitime à son absence et dans cette incertitude, ne peut se risquer à embaucher quelqu'un d'autre tant que la procédure de licenciement n'est pas achevée. Dans certaines circonstances, l'abandon de poste peut aller jusqu'à mettre en danger la viabilité économique de l'entreprise, notamment dans les secteurs frappés par les difficultés d'embauche.

Outre la perturbation des entreprises, le recours massif à la stratégie de l'« abandon de poste » a évidemment des effets délétères sur les comptes de l'assurance chômage. Cette pratique qui détourne les fonds de l'assurance chômage vers des personnes qui ne sont pas en recherche d'emploi mais en cessation volontaire de leur emploi doit s'analyser comme une fraude à l'assurance chômage actuellement permise par un défaut de rédaction dans la loi.

Pour remédier à ces conséquences aussi néfastes pour les entreprises que pour les comptes publics, il est nécessaire de rétablir la justice et la logique dans le versement de l'allocation chômage. Celui-ci ne saurait avoir lieu en cas de cessation d'emploi délibérée.

Dans le cas de l'abandon de poste, il apparaît clairement que l'absence du salarié a pour objectif d'obtenir son licenciement. L'abandon de poste relève de la stratégie du salarié pour se défaire d'un emploi qu'il souhaite quitter sans pour autant démissionner afin de percevoir l'allocation d'assurance chômage. L'abandon de poste n'est donc en aucun cas une privation d'emploi involontaire mais au contraire une perte d'emploi provoquée par le salarié.

Le présent amendement entend donc mettre fin au droit à l'allocation d'assurance chômage des personnes coupables d'un « abandon de poste » en inscrivant simplement à l'article L. 5422-1 du code du travail que le licenciement prononcé en raison d'une absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime ne constitue en aucun cas une privation d'emploi involontaire.