

2023/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

MATTHIEU CHABANNES

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRÉ

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

MARCO PERUZZI

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

VALERIE KÜHN

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

HILARION KONTCHOP

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

CAROLE SÉNÉCHAL

L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA

La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE / BÉNIN / CÔTE D'IVOIRE / ISRAËL / SÉNÉGAL / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CORÉE DU SUD - EUROPE : ALLEMAGNE / BELGIQUE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-Océanie** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

ÉTUDES

- p. 6 MATTHIEU CHABANNES**
La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France
- p. 26 BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE**
Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans
- p. 38 MARCO PERUZZI**
La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle
- p. 54 VALERIE KÜHN**
Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?
- p. 66 HILARION KONTCHOP**
Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale
- p. 84 BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES**
Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE
- p. 100 CAROLE SÉNÉCHAL**
Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail
- p. 116 ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA**
L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil
- p. 128 OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ**
La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations
- p. 142 MARGARITA I. RAMOS QUINTANA**
La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 156 **AFRIQUE DU SUD** - Debbie Collier
- p. 164 **ALGÉRIE** - Zina Yacoub
- p. 168 **BÉNIN** - Gautier Makoudote
- p. 172 **CÔTE D'IVOIRE** - Urbain Seri Bi
- p. 176 **ISRAËL** - Eshet Edo
- p. 182 **SÉNÉGAL** - Massamba Gaye
- p. 188 **TUNISIE** - Nouri Mzid & Kamel Baklouti

AMÉRIQUES

- p. 192 **ARGENTINE** - Diego Ledesma Iturbide
- p. 194 **BRÉSIL** - Ana V. Moreira Gomes & Alana C. Martins Gomes
- p. 198 **CANADA** - Renée-Claude Drouin
- p. 204 **CANADA** - Lucie Lamarche
- p. 210 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo
- p. 214 **ÉTATS-UNIS** - Ruben J. Garcia
- p. 220 **MEXIQUE** - Emmanuel López Pérez
- p. 224 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu

ASIE - OCÉANIE

- p. 230 **AUSTRALIE** - Daniel Tracey
- p. 224 **CORÉE DU SUD** - Ida Dahea Lee

EUROPE

- p. 240 **ALLEMAGNE** - Judith Brockmann & Konstanze Rothe
- p. 254 **BELGIQUE** - Vanessa De Greef
- p. 260 **BULGARIE** - Atliana Mileva
- p. 264 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 266 **FRANCE** - Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
- p. 274 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 280 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 286 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 290 **PAYS-BAS** - NICOLA GUNDT
- p. 294 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - Martin Štefko
- p. 296 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 302 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 308 **SUISSE** - Sabine Magoga Sabatier
- p. 314 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



PAULINE FLEURY
MAËLLIE LABARTHE
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

« ÊTRE COUPABLE D'UN ABANDON DE POSTE » : LE NOUVEAU RÉGIME DE LA DÉMISSION PRÉSUMÉE EN FRANCE*

« Pour rétablir la justice et la logique dans le versement de l'allocation chômage », les sénateurs français ont déposé une proposition de loi en date du 11 octobre 2022, visant à faire de l'abandon de poste une démission présumée du salarié. En vigueur depuis le 23 décembre 2022¹, cette nouvelle disposition s'inscrit dans la volonté de lutter contre une pratique qualifiée de « fraude à l'assurance chômage »² par les pouvoirs publics. Si les mots sont forts, la réalité se révèle plus complexe. Défini seulement par la jurisprudence, l'abandon de poste est une pratique qui s'inscrivait jusqu'alors en dehors de tout cadre légal. Les juges le définissaient ainsi comme une « absence prolongée du salarié, non autorisée par l'employeur et non justifiée par un motif légitime »³. Dans cette hypothèse, les juges refusaient de reconnaître la démission du salarié, au regard de l'absence de volonté claire et non équivoque de démissionner⁴. Par conséquent, l'employeur se trouvait contraint de procéder à son licenciement pour motif disciplinaire, l'absence prolongée s'analysant comme une faute contractuelle⁵. Généralement prononcé pour faute grave, privant le salarié de toute indemnité de licenciement ou de préavis, ce licenciement lui ouvrait néanmoins droit aux allocations chômage. En effet, le contrat ayant été rompu par l'employeur, le salarié se trouvait juridiquement dans une situation de perte involontaire d'emploi⁶.

Pour contrer cette prétendue « incongruité » de l'assurance chômage qui permettait, selon les pouvoirs publics, au salarié de « profiter » de la perception d'allocations de retour à l'emploi, la loi revient sur une jurisprudence bien établie⁷. Désormais, il est prévu à l'article L. 1237-1-1 du Code du travail que « le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai ». Le salarié qui abandonne son poste est ainsi présumé démissionnaire. Sa perte d'emploi sera *de facto* considérée par l'assurance chômage comme volontaire, ne

* Proposition de loi n°301 visant à supprimer le droit à l'allocation d'assurance chômage des personnes coupables d'un abandon de poste, Assemblée nationale, 11 octobre 2022.

1 Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein d'emploi.

2 Proposition de loi n°301, *op. cit.*

3 *Ibid.*

4 Cass. soc., 24 mars 1988, n°96-40.805.

5 Cass. soc., 10 juillet 2002, n°00-45.566 ; G. Duchange, « La démission forcée du salarié "déserteur" : à morale, morale et demie ? », *RDT*, 2022, p. 685.

6 Code du travail, art. L. 5422-1 : le droit à l'assurance chômage suppose une « privation d'emploi involontaire ».

7 Proposition de loi n°301, *op. cit.*

permettant pas la perception d'allocations. Derrière cette mesure de « *moralisation des salariés* », nombreuses sont les questions qui se posent. Outre le fait qu'aucune donnée chiffrée ne vienne démontrer et appuyer la nature stratégique et malveillante de la pratique de l'abandon de poste mise en avant par les sénateurs, le régime proposé laisse place aux doutes. Face aux paradoxes induits par la notion de démission présumée **(I)**, le juge devra s'approprier de nouvelles qualifications qui poseront sans doute de nombreux problèmes d'interprétation **(II)**.

I - LA DÉMISSION PRÉSUMÉE, UN NOUVEL OBJET JURIDIQUE

Pour contrer les supposés « effets délétères »⁸ de l'abandon de poste sur les comptes de l'assurance chômage, le législateur a fait le choix de procéder à une « distorsion » de la qualification juridique de démission. En effet, le contrat à durée indéterminée peut être rompu par chacune des parties de manière unilatérale⁹. Cependant, pour l'employeur, seul le licenciement prononcé dans le respect des règles d'ordre public lui permet de mettre fin de manière licite à la relation de travail¹⁰. Quant au salarié, la rupture du contrat à son initiative suppose l'expression d'une volonté claire et non équivoque de démissionner¹¹. Cette volonté doit être personnelle et ne doit en aucun cas être motivée par un ou des manquements contractuels de l'employeur. Si tel est le cas, le juge est en mesure de contrôler les motifs réels du départ du salarié, pour requalifier ainsi la rupture en un licenciement sans cause réelle et sérieuse¹². Cette jurisprudence s'explique par la nécessité de protéger le salarié se trouvant parfois contraint de quitter son emploi, en raison du comportement illicite de son employeur.

Se situant à mi-chemin de ces qualifications, l'abandon de poste ne peut ainsi s'analyser ni en une démission du salarié, ni en un licenciement prononcé par l'employeur. Par ailleurs, les motivations expliquant un tel comportement du salarié peuvent être tout à fait diverses : nécessité de quitter le lieu de travail en raison d'un harcèlement moral ou sexuel ; nécessité de se retirer d'une situation de stress trop importante ; volonté de quitter son emploi tout en bénéficiant des allocations d'assurance chômage ; volonté de « sanctionner » un employeur négligent vis-à-vis de ses obligations salariales ; etc. Face à cette diversité de motifs possibles de l'abandon de poste, il était relativement difficile de faire entrer ce mode de rupture du contrat de travail dans les qualifications existantes. C'est pourquoi les juges ont toujours refusé la qualification de démission, sans pour autant présumer l'existence d'un licenciement. Il revenait alors à l'employeur de prendre la responsabilité de sanctionner le salarié absent, en rompant lui-même le contrat de travail *via* une procédure de licenciement disciplinaire¹³. Avec la loi du 21 décembre 2022, le législateur donne pour la première fois naissance à une qualification hybride de rupture du contrat de travail, modifiant les contours respectifs des notions de démission et de licenciement. Désormais, le salarié qui « abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir

8 Proposition de loi n°301, *op. cit.*

9 Nous n'envisagerons donc pas ici les modes conventionnels de rupture du contrat de travail.

10 L'employeur ne peut rompre le contrat de travail qu'en respectant la procédure de licenciement, sauf période d'essai et mise à la retraite.

11 Sur la définition de la démission, voir Cass. soc., 9 mai 2007, n°05-40.315, Bull. civ. V, n°70 ; *RJS*, 7/07, n°823 ; *RDT*, 2007, p. 591, obs. G. Auzero. Sur ce point, voir aussi A. Fabre, « Abandon de poste = présomption de démission, une équation à plusieurs inconnues », *JCP S*, 2023, p. 1000.

12 Il s'agit là du mécanisme de la prise d'acte de rupture. Voir *infra* note 22.

13 En ce sens, voir Cass. soc., 24 janvier 1996, n°92-43.868, Bull. civ. V, n°6 .

été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste (...) est présumé avoir démissionné »¹⁴. Mais comment présumer une volonté qui se doit, par définition, d'être claire et non équivoque ? Comment considérer un salarié démissionnaire, alors même que la rupture de son contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, qui se doit de mettre en demeure le salarié et de présumer ladite démission ? La présomption ne semble pas s'expliquer par l'abandon en tant que tel du poste, mais seulement par « les conséquences de la mise en demeure restée sans réponse »¹⁵. On le voit, cette nouvelle qualification de « démission présumée » perturbe le régime bien établi de la rupture du contrat de travail pour absence prolongée, qui rendait pourtant le prononcé du licenciement inévitable.

Si cette nouvelle qualification de l'abandon de poste permet à l'employeur d'éviter la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et le prononcé d'un licenciement, les conséquences indemnitaires restent toutefois identiques. En effet, l'abandon de poste du salarié étant généralement qualifié de faute grave, le licenciement prononcé sur ce motif dispensait l'employeur de verser l'indemnité de licenciement ainsi que l'indemnité de préavis¹⁶. Le seul coût restant était alors supporté par l'assurance chômage, le salarié pouvant bénéficier d'allocations à compter de son licenciement. Certes, il pouvait arriver que les juges refusent la qualification de faute grave, en qualifiant la rupture de simple licenciement pour cause réelle et sérieuse. Dans cette hypothèse, l'employeur se trouvait bien redevable de l'indemnité de licenciement ainsi que de l'indemnité de préavis. Cependant, il s'agissait de cas dans lesquels l'abandon de poste par le salarié se trouvait justifié par des motifs considérés comme « légitimes » par les juges. Or, les nouvelles dispositions de la loi de 2022 réservent justement un traitement spécial aux « motifs légitimes », qui permettent le renversement de la présomption simple de démission, au profit d'une qualification de la rupture dont la nature reste à déterminer par le juge¹⁷. En clair, les coûts pour l'employeur restent les mêmes mais seront considérablement différents pour le salarié, privé d'emploi et d'assurance chômage.

Au final seuls les comptes publics semblent sortir bénéficiaires de cette réforme.

II - LA MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME DE LA DÉMISSION PRÉSUMÉE, DES QUESTIONS EN SUSPENS

Avec ce nouveau mode de rupture du contrat de travail, le législateur ne s'est pas seulement contenté de donner naissance à un qualificatif inédit, il a également fait le choix de l'assortir d'un régime *sui generis*. Désormais, c'est à l'employeur de mettre en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste, soit par lettre recommandée, soit par lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai fixé par l'employeur. À l'expiration dudit délai, le salarié est présumé avoir démissionné¹⁸. Comment alors être certain que l'absence prolongée du salarié est illégitime sinon fautive ? Certes, l'alinéa 2 de l'article L. 1237-1-1 du Code du travail permet au salarié, sur le fondement de cette présomption, de saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes,

14 Code du trav., art. L. 1237-1-1, réd. Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022.

15 L. Bento de Carvalho, « Démission sur un coup de texte », *SSL*, 2022, n°2018.

16 Code du trav., art. L. 1234-1 : le salarié licencié pour faute grave ne perçoit que l'indemnité de congés payés.

17 Conseil const., 15 décembre 2022, décision n°2022-844 DC ; Code du trav., art. L. 5422-1.

18 Ce délai minimum doit être fixé par décret, décret non-paru à l'heure où s'écrivent ces lignes. Voir Code du trav., L. 1237-1-1. Sans parution de ce délai, le dispositif n'est pas applicable.

contraint de se prononcer dans un délai d'un mois. Ceci étant, il est à craindre que cette dérogation à la procédure prud'homale présentée comme une mesure de protection du salarié, déjà connue en matière de prise d'acte de la rupture, ne soit qu'une illusion¹⁹. Outre les difficultés prévisibles des juridictions à respecter ce délai, notons que le salarié présumé démissionnaire se verra privé de tout revenu de remplacement²⁰. Plus précisément, qu'en est-il de l'absence prolongée du salarié justifiée par des raisons légitimes ? Certes, comme le souligne le Conseil constitutionnel, les travaux préparatoires de la loi excluent l'application de ce régime si l'abandon de poste est justifié par un « motif légitime, tel que des raisons médicales, l'exercice du droit de grève, l'exercice du droit de retrait, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation ou encore le refus d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail »²¹. Mais cette réserve pose de nouveau question. D'une part, rien ne fait obstacle à ce que l'employeur analyse l'abandon de poste du salarié, qui serait justifié par un autre motif légitime que ceux cités par la loi, comme une démission présumée. Seul un contrôle *a posteriori* du juge permettra de garantir les droits du salarié, si tant est que la procédure accélérée soit possible. Et même dans l'hypothèse d'un abandon de poste involontaire du salarié, on peut légitimement considérer que le contrôle judiciaire ne permettra pas de compenser les conséquences de la mise en œuvre de la démission présumée²². D'autre part, l'appréciation du caractère « prolongé » de l'absence semble réservée à l'employeur. Or, comment établir la différence entre la justification tardive d'une absence et une absence prolongée de manière injustifiée ? Informer son employeur de manière informelle (lors d'un appel téléphonique, par SMS, via un supérieur hiérarchique) suffira-t-il à démontrer le caractère justifié de l'absence ? Enfin, lorsque l'employeur mettra en demeure son salarié de justifier son absence « prolongée », qu'en sera-t-il de l'appréciation de cette justification ? Si l'employeur est seul juge de la justification apportée par le salarié, ce mécanisme pourrait lui permettre de contourner la procédure classique de licenciement, en considérant systématiquement qu'il s'agit d'une démission présumée. Dans une telle hypothèse, le recours au juge reste la seule possibilité de contestation pour le salarié, avec toutes les contraintes de temps, d'argent et d'énergie qu'une telle action implique nécessairement.

Cette nouvelle qualification destinée à contrer les stratégies présumées du salarié pour bénéficier de l'assurance chômage n'a donc pas fini de soulever des questions. Restera également pour le juge à trancher l'épineuse question du préavis. Faut-il considérer que l'abandon de poste volontaire constitue une violation de l'obligation d'exécuter le préavis, susceptible de donner lieu à une condamnation du salarié ? On le sait, son inexécution cause, selon la jurisprudence, un préjudice à l'employeur, à charge pour lui de prouver un abus dans le droit à la résiliation unilatérale. Au risque de tomber dans l'incohérence, on peut sans excès affirmer que le salarié subit ici la rupture de son contrat de travail et ne peut donc être coupable d'un abus dans l'usage d'un droit qu'il n'exerce pas²³. En somme, les employeurs auraient sans doute tout intérêt à continuer de sanctionner le salarié qui abandonne son poste par un licenciement, régime connu, plutôt que de se risquer à présumer la volonté de celui-ci.

19 G. Auzero, E. Dockès et D. Baugard, *Droit du travail*, Dalloz, 2023, n°414.

20 Code du trav., art. L. 1451-1.

21 Conseil const., 15 décembre 2022, décision n°2022-844 DC.

22 En ce sens, voir L. Bento de Carvalho, « Démission sur un coup de texte », *op. cit.*

23 *Ibid.* ; A. Fabre, « Abandon de poste = présomption de démission, une équation à plusieurs inconnues », *op. cit.*



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/4

STUDIES

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Daniel Dumont, Maria Giovannone, Marcel Zernikow

THEMATIC CHAPTER

THE SOCIAL AND SOLIDARITY-BASED ECONOMY

(Coordinated by Isabelle Daugareilh and Mathieu de Poorter)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:

Timothée Duverger, David Hiez, Emanuele Dagnino, Riccardo Tonelli & Laurentino Javier Dueñas Herrero, Mohamed Bachir Niang, Andrew B. Wolf & Maria Figueroa.

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE JURISPRUDENTIAL PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER EMPLOYEE

(Coordinated by Allison Fiorentino and Alexandre Charbonneau)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Abigail Osiki, Adriana Orifici, Lauren Kierans, Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès.

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: USA

ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA

EUROPE: IRELAND / ITALY / POLAND / REPUBLIC OF SERBIA / UNITED KINGDOM

INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2023/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise
Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

Thème : L'avis consultatif OC-27/21 de la CIDH : droits collectifs des travailleurs et genre

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2023/1

Études

Actualités Juridiques Internationales

2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Actualités des organisations internationales

Chronique bibliographique

2023/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2023/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350