

Nouvel emploi et abandon de poste

QUESTION POSÉE

Comment traiter un nouvel emploi découvert pendant un abandon de poste ?

Le nouvel emploi est un **indice**, mais ne rompt pas automatiquement le contrat. Sans démission claire, la SA doit mettre le salarié en demeure et respecter un délai d'au moins **15 jours calendaires** avant d'appliquer une présomption de démission.

ACTIONS À MENER

- 1 Constituer les preuves sans les surinterpréter.** Relever les absences, les demandes d'explications restées sans réponse et l'élément établissant le nouvel emploi. Vérifier si ce nouvel emploi est exercé pendant les horaires prévus ici ou s'il concurrence directement l'activité de la SA.
La seule prise d'un autre emploi ne vaut pas, à elle seule, démission. Hors procédure de présomption de démission, l'absence ne révèle une démission que si la volonté de rompre est claire et non équivoque (Cass. civ. 2, 8 janvier 2026, n° 23-16.938).
- 2 Cesser le paiement du salaire** pour les absences non justifiées. Aucune rémunération n'est due pour le temps non travaillé et non justifié. Les sommes déjà acquises restent dues : congés payés, frais validés et salaire antérieur.
- 3 Mettre le salarié en demeure** de justifier son absence et de reprendre son poste. Adresser une mise en demeure écrite, idéalement par lettre recommandée avec AR, en demandant :
 - de justifier son absence ;
 - de reprendre son poste à une date déterminée ;
 - de préciser qu'à défaut de reprise ou de motif légitime, il pourra être présumé démissionnaire.Le délai laissé doit être d'au moins **15 jours calendaires** à compter de la présentation de la lettre. Il ne faut pas prononcer de rupture avant l'expiration de ce délai.
- 4** À l'issue du délai, retenir la voie adaptée à la situation constatée.
- 5 Ne pas cumuler les qualifications.** Ne pas notifier à la fois une présomption de démission et un licenciement pour abandon de poste. Retenir une seule voie de rupture.
- 6** Si la présomption de démission est acquise, remettre le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation destinée à France Travail.

CHOISIR LA VOIE ADAPTÉE

Situation constatée	Traitement
Le salarié justifie son absence ou invoque un motif à examiner	Ne pas appliquer la présomption. Analyser le justificatif avant toute décision.
Il revient travailler	Traiter l'absence passée : rappel formel ou procédure disciplinaire si les faits le justifient.
Il ne répond pas et ne reprend pas	Constater la présomption de démission . Le contrat est rompu par démission ; pas d'indemnité de licenciement ni de préavis payé par l'employeur.
Le nouvel emploi révèle une concurrence, un détournement de clientèle, l'usage de données de la SA ou une autre faute distincte	Une procédure disciplinaire peut être préférable, notamment si les faits permettent de caractériser une faute grave ou, plus rarement, une faute lourde .

EFFETS DE LA RUPTURE

- La présomption de démission est généralement la voie la plus simple si le salarié ne répond pas.
- Un licenciement disciplinaire reste pertinent si la SA doit traiter des faits autonomes liés au nouvel emploi, en particulier une violation de l'obligation de loyauté.
- La rupture par démission présumée n'ouvre en principe pas droit à l'assurance chômage immédiate, sous réserve d'une contestation devant le conseil de prud'hommes.

À SURVEILLER

Le nouvel emploi ne dispense jamais de la mise en demeure de **15 jours calendaires**. Une rupture immédiate fondée uniquement sur ce constat exposerait la SA à une contestation sur la qualification de la rupture.

CADRE INTERNE IDENTIFIÉ

Aucun accord d'entreprise ou autre règle interne n'est identifié dans les sources disponibles pour modifier ce cadre.

ÉLÉMENTS À PRÉCISER

- Depuis quelle date le salarié est-il absent ?
- Une demande de justification a-t-elle déjà été envoyée ?
- Le nouvel emploi est-il exercé chez un concurrent ou pendant les horaires de travail prévus ici ?

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **art. L.1237-1-1 et R.1237-13 du Code du travail**
Délai de mise en demeure

- **Cour de cassation, 08/01/2026, n° 23-16.938**

Volonté claire de démissionner