



ÉTATS GÉNÉRAUX **DU DROIT SOCIAL**

24 MARS 2023  Conseil national des barreaux

Table ronde 1 :

LA GRANDE DÉMISSION : MYTHE OU RÉALITÉ ? UNE NOUVELLE RELATION DE/AU TRAVAIL ?

Modérateurs :

Nathalie ATTIAS, membre du Bureau du Conseil national des barreaux, avocate au barreau de Paris

Amine GHENIM, membre titulaire de la commission Formation professionnelle du Conseil national des barreaux, avocat au barreau de la Seine-Saint-Denis

Intervenants :

Evelyne SERVERIN, docteure en droit, directrice de recherche au CNRS

Frédéric GEA, professeur de droit à l'Université de Lorraine



La Grande démission: mythe ou réalité ? Un nouveau rapport au travail ?

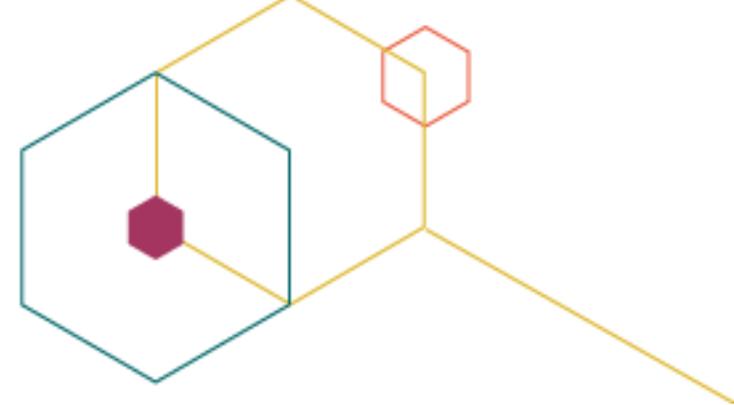
Intervention de Frédéric Géa
Professeur de droit à l'Université de Lorraine

24/03/2023



01

L'hypothèse de la Grande démission

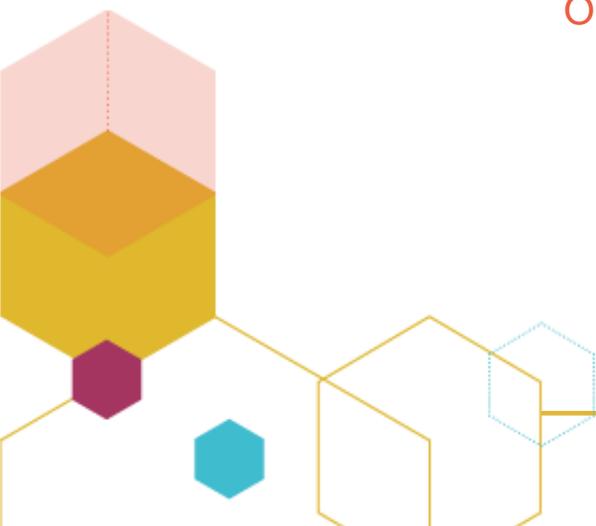


De quoi parle-t-on ?

Les interprétations en présence

Quelle signification ? Quels implicites ?

Objections et hypothèses alternatives



Qu'en est-il en France ?

Les statistiques relatives aux ruptures conventionnelles individuelles

En 2021, 454000 homologations (France métropolitaine)
+ 6,1 % par rapport à 2020, mais aussi + 2,3 % par rapport à 2019

(Source : Dares résultats, août 2022, n° 37, par T. Paloc)

Les statistiques relatives aux « démissions »

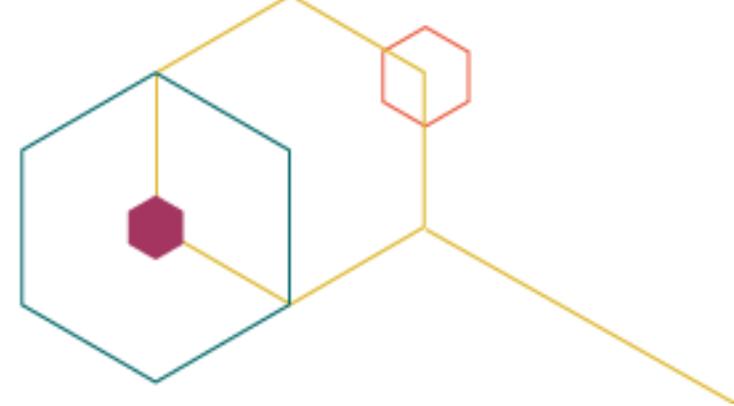
Fin 2021-début 2022, 470000 démissions
Taux de démission de 2,7 % au premier trimestre 2022

(Source : Dares, « La France vit-elle une « Grande démission ? », 18 août 2022, note réalisée par A. Lagouge, I. Ramajo, V. Barry)

L'analyse (très) prudente de la Dares

02

Une transformation du rapport au travail ?



Les signes manifestes de transformations

Les tentatives et difficultés de décryptage

L'enquête de l'Institut Montaigne

Les Français au travail: dépasser les idées reçues, fév. 2023.

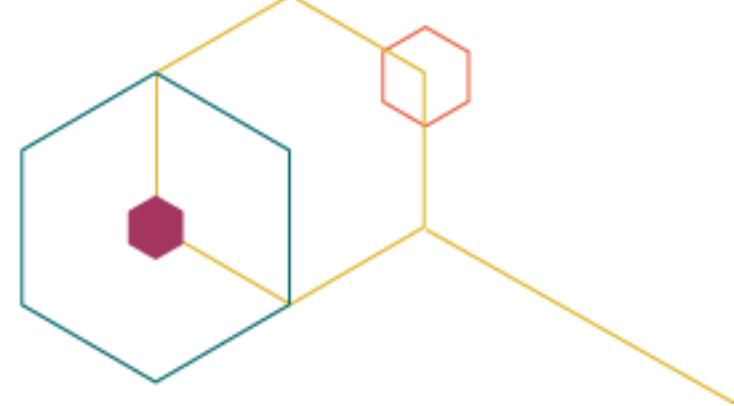
L'étude de la Fondation Jean Jaurès

Le rapport au travail post-Covid, fév. 2023.



03

La présomption de démission en cas d'abandon de poste



Art. L. 1237-1-1 C. trav.

(créé par la loi n° 2022-1598 du 21 déc. 2022)

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 conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.



Pourquoi une telle mesure ?

Quel décryptage juridique ?

Selon l'étude de la Dares publiée en février 2023, au premier semestre 2022, environ 70 % des ruptures de contrat de travail pour faute grave ou lourde, dans le secteur privé, ont été motivées par des abandons de poste – ce qui représente 123000 salariés, dont 116000 en CDI. Dans les trois mois suivant l'abandon de leur CDI, 55 % des personnes s'inscrivent à Pôle emploi et 37 % accèdent au moins à un nouvel emploi.

(Source : Dares focus, « Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ? », par L. Brembilla, O. Dorothée et G. Graindorge, fév. 2023, n° 12)