

Le ministère du travail apporte de nombreuses précisions dans un [questions-réponses diffusé le 18 avril 2023](#)

Point intéressant : **certains motifs peuvent légitimer l'absence du salarié.**

Le décret vient préciser les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission. L'article L 1237-1-1 du Code du travail prévoit en effet que la présomption de démission suppose que l'abandon de poste du salarié présente un caractère volontaire. En d'autres termes, il ne doit pas être contraint et résulter, par exemple, du comportement fautif de l'employeur.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il doit indiquer le motif qu'il invoque dans une réponse à la mise en demeure.

Plusieurs exemples de motifs légitimes sont cités par le décret de façon non limitative : [des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait ou du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.](#)

Ces motifs justifient l'abandon de la procédure de démission présumée

Le ministère du travail indique que si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur en justifiant son absence à son poste de travail par un motif légitime, la procédure permettant de présumer d'une démission ne doit pas être conduite à son terme (QR no 4).

En outre, l'employeur doit veiller à protéger les salariés qui peuvent, à cette occasion, faire état d'une situation de danger, et ne pas mener dans ce cas la procédure de présomption de démission à terme : tel est le cas si le salarié avance l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé de nature à légitimer l'exercice de son droit de retrait prévu à l'article L 4131-1 du Code du travail.

Il en va de même si l'absence du salarié est justifiée par son état de santé et qu'il s'est absenté pour consulter un médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail pour le jour même. Le salarié devra fournir dans ce cas le certificat médical daté du jour de son abandon de poste. Dans ce cas, au vu du justificatif fourni, la procédure de présomption de démission ne trouvera pas à s'appliquer.

A noter : Le ministère du travail semble donc exiger du salarié non seulement qu'il invoque un motif légitime d'absence, mais également qu'il apporte des justifications, soit par un document qu'il joint à sa réponse, soit par des éléments de fait circonstanciés dont il devra faire état dans ce courrier.

Attention, la question de l'appréciation par l'employeur du motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission soulève de nombreuses interrogations auxquelles il reviendra aux juges de répondre. Dans l'attente de la jurisprudence, l'employeur ne souhaitant pas prendre de risque pourra abandonner la procédure dès lors que le salarié invoque un motif apparemment légitime.