

FICHE PRATIQUE

Démission

Tout salarié souhaitant démissionner doit se plier à des règles strictes, au risque d'être attaqué par son employeur pour rupture abusive du contrat de travail.

Cas particulier :

Les salariées en état de grossesse médicalement constatée n'ont pas besoin de respecter la période de préavis !

La démission ne peut être immédiate ; elle doit forcément respecter un délai de préavis qui dépend de l'ancienneté du salarié, et doit être remise soit par lettre recommandée soit en mains propres contre décharge.

Le salarié ne touche alors pas d'indemnité de licenciement.

Il arrive qu'un salarié démissionne à cause de pressions propres à ses conditions de travail, voire sous la pression d'un supérieur hiérarchique ; dans ce cas le salarié peut - même si il a déjà envoyé le courrier recommandé - revenir sur sa décision en la motivant (à nouveau par lettre recommandée ou remise en mains propres) du moment qu'il le fait dans des délais raisonnables – quelques jours, par exemple.

Vous trouverez ci dessous les articles du Code du Travail traitant de la démission.

Article L1237-1

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Article L1237-2

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1.

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1225-34

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Article L1225-66

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.