

Préavis démission pour élever enfant

L'employeur a-t-il le droit d'imposer un préavis à la salariée qui démissionne à la fin de son congé maternité pour élever son enfant ?

Préavis : définition

Le préavis est un délai de prévenance que l'employeur et le salarié doivent respecter lorsqu'ils souhaitent mettre un terme au contrat de travail quel qu'en soit le motif : démission, licenciement, retraite.

En principe, le préavis commence à courir à compter de la date de notification de la rupture du contrat de travail. Dans le cadre d'un licenciement, le point de départ du préavis est fixé par la date de présentation de la LRAR notifiant le licenciement (Code du travail, art. L. 1234-3).

En cas de démission, la loi ne prévoit pas de formalisme particulier. La date de prise en compte de la démission est celle où le salarié exprime librement sa volonté claire et non équivoque de quitter l'entreprise :

- ✓ si la démission est verbale ou par lettre remise en main propre, ce jour représente le point de départ du préavis ;
- ✓ si le salarié envoie une lettre recommandée, le préavis commence à la date de présentation de la lettre.

Mais attention, ces règles concernant la démission et le préavis ne s'appliquent pas lorsque le ou la salarié(e) démissionne pour élever un enfant.

Démission pour élever un enfant : des règles particulières s'appliquent

Lorsqu'une salariée en congé maternité ou d'adoption veut quitter son emploi pour élever son enfant à la fin de ce congé, elle doit respecter certaines règles :

- ✓ elle informe l'employeur au moins 15 jours avant la fin de son congé qu'elle rompt son contrat de travail. Ce délai ne s'apparente pas à un préavis ;
- ✓ cette information doit être effectuée par LRAR ou remise en main propre contre.

Non, on ne peut pas imposer un préavis à une salariée qui démissionne pour élever son enfant si elle respecte ces règles.

Si l'employeur impose un préavis, il est passible d'une amende de 5e classe (1500 €) et devra verser des dommages et intérêts à la salariée.

Le salarié peut également démissionner 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis.

Sachez que le/la salarié(e) qui démissionne pour élever son enfant bénéficie également d'une priorité de réembauche s'il en fait la demande.

Sanction pour faute professionnelle

Quel type de faute professionnelle peut donner lieu à sanction ?

La **faute professionnelle** pouvant donner lieu à sanction est celle qui consiste en un acte positif ou une abstention volontaire du salarié. Même si elle n'a pas nécessairement été commise avec l'intention de nuire à l'employeur, la faute professionnelle pouvant faire l'objet d'une sanction ne peut résulter que d'un fait avéré, imputable au salarié et violant les obligations découlant du contrat ou des relations de travail.

L'insuffisance professionnelle ne peut ainsi être considérée comme une faute susceptible d'être sanctionnée, sauf si elle résulte d'une volonté délibérée du salarié de mal exécuter sa prestation de travail.

Les sanctions discriminatoires ou pécuniaires sont strictement interdites par la loi.

Les représentants du personnel sont fondés à intervenir à la demande du salarié afin de l'assister tout au long de la procédure disciplinaire.

