

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Démissionner au terme d'un congé pour création d'entreprise depuis la loi travail

Il peut être parfois de s'y retrouver au sein du code du travail, depuis les très nombreuses modifications apportées par la loi travail. Notre actualité vous propose de retracer les ...

Sommaire

- Démission sans préavis au terme d'un congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise
- Autres situations de démission sans préavis
- Références

Il peut être parfois de s'y retrouver au sein du code du travail, depuis les très nombreuses modifications apportées par la loi travail.

Notre actualité vous propose de retracer les dispositions légales en cas de démission au terme d'un congé pour création (ou reprise d'entreprise), notamment la dispense de préavis dont dispose alors le salarié.

Nous en profitons pour vous rappeler d'autres situations permettant au salarié de démissionner sans avoir à observer un préavis...

Démission sans préavis au terme d'un congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise

Le régime avant la loi travail

C'est au sein de l'article L 3142-85 qu'est confirmée la possibilité pour le salarié de démissionner sans avoir à observer de préavis.

Article L3142-85

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Le salarié informe son employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Les conditions de la rupture sont celles prévues par le contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

Le régime depuis la loi travail

Les dispositions se référant à la création ou reprise d'entreprise se retrouvent désormais au sein des articles L 3142-105 à L 3142-124.

La dispense de préavis se retrouve au sein de l'article L 3142-109.

Article L3142-109

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, les conditions de la rupture sont celles prévues par son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Autres situations de démission sans préavis**La démission de la salariée enceinte**

Une salariée en état de grossesse « médicalement attesté » peut démissionner sans délai, sans respect du préavis prévu éventuellement par la convention collective ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Cette démission « du jour au lendemain » n'entraînera alors aucun paiement d'indemnité de brusque rupture.

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

A l'issue du congé de maternité, d'adoption ou dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant

Dans ce cas précis, le salarié (père comme la mère) peuvent démissionner sans avoir à exécuter de préavis.

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.

En revanche, le Code du travail oblige alors le salarié à respecter un formalisme dans l'acte de démission, à savoir

- l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ;
- le respect d'un délai de 15 jours.

Article R1225-18

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salarié informe son employeur de sa démission, en application de l'article L. 1225-66, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Il adresse à l'employeur sa demande de réembauche, en application de l'article L. 1225-67, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Le journaliste qui fait jouer sa « clause de conscience »

Un journaliste n'est pas soumis l'obligation d'effectuer un préavis s'il démissionne en raison d'un changement important dans le caractère ou l'orientation du journal dans lequel il travaille.

Le changement doit avoir créé une situation susceptible de porter atteinte à sa réputation, à son honneur, à sa morale.

Article L7112-5

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

1° Cession du journal ou du périodique ;

2° Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

3° Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. Dans ces cas, le salarié qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2.

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016