

Une salariée peut-elle démissionner pendant un congé maternité ?

Oui, une salariée peut démissionner pendant son congé maternité, sa grossesse ou après son accouchement, selon certaines conditions.

Pendant sa grossesse, la salariée peut démissionner de son poste.

Elle n'est pas obligée d'effectuer un préavis.

Elle n'a pas à verser une indemnité de rupture du contrat de travail à son employeur en raison du préavis non effectué.

Aucune procédure légale n'est imposée pour informer l'employeur de sa volonté de rompre le contrat de travail.

Cependant, pour prévenir tout litige, il est préférable d'informer son employeur par lettre recommandée avec AR de sa volonté de démissionner.

La salariée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés si elle n'a pas pu prendre la totalité de ses congés acquis avant la date de sa démission.

Attention

Si la salariée démissionne pendant sa grossesse, elle ne peut pas bénéficier du droit à réintégration dans l'entreprise prévu à la fin de son congé de maternité.

Les règles diffèrent selon que la salariée démissionne pour reprendre un autre emploi ou pour élever son enfant suite au congé maternité.

La salariée peut démissionner pendant son congé maternité pour travailler dans une autre entreprise.

Elle doit alors effectuer un préavis dans les conditions habituelles de la démission.

La salariée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés si elle n'a pas pu prendre la totalité de ses congés acquis avant la date de sa démission.

La salariée peut démissionner pour élever son enfant.

Elle n'est pas obligée alors d'effectuer un préavis.

Elle n'a pas à verser une indemnité de rupture du contrat de travail à son employeur en raison du préavis non effectué.

La salariée peut démissionner :

Soit à la fin du congé de maternité

Soit dans les **2 mois** suivant la naissance de l'enfant

La salariée informe son employeur au moins **15 jours** à l'avance.

Après sa démission, elle peut bénéficier d'une priorité de réembauche dans l'entreprise pendant **1 an** pour des emplois correspondants à ses qualifications.

La demande de priorité de réembauche doit être adressée à l'employeur, dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, par lettre recommandée avec AR ou contre récépissé.

En cas de réemploi, la salariée bénéficie de tous les avantages qu'elle a acquis avant son départ.

La salariée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés si elle n'a pas pu prendre la totalité de ses congés acquis avant la date de sa démission.

Rupture du contrat de travail dans le secteur privé

Formes de rupture

Démission

Rupture conventionnelle

Prise d'acte

Résiliation judiciaire

Départ négocié (difficultés économiques)

Rupture pour cas de force majeure

Rupture conventionnelle collective

Documents à remettre au salarié

Fin de contrat : documents à remettre au salarié

Certificat de travail

Attestation employeur destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Textes de référence

- Code du travail : article L1225-34
Démission pendant la grossesse
- Code du travail : articles L1225-66 à L1225-68
Démission pour élever un enfant
- Code du travail : articles R1225-18 et R1225-19
Démission pour élever un enfant



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00