

Démission pour élever un enfant

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le père ou la mère peut rompre son contrat de travail sans préavis. Cette démission pour élever son enfant est assortie d'une priorité de réembauche.

Démission du père ou de la mère pour élever son enfant

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, tous les salariés, père ou mère, peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis dans le but d'élever leur enfant (c. trav. [art. L. 1225-66](#)). Dans les faits, ce sont surtout ceux auxquels l'ancienneté suffisante pour prétendre à un congé parental d'éducation fait défaut, qui se montrent intéressés par cette possibilité.

À noter : Le salarié remplissant les conditions d'un congé parental d'éducation peut préférer démissionner pour élever son enfant plutôt que prendre ce congé (cass. soc. 11 décembre 1990, n° [87-41216](#), BC V n° 630).

En pratique, le ou la salarié(e) démissionne pour élever son enfant soit juste à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, soit dans les 2 mois qui suivent la naissance. Il ou elle doit avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre récépissé de son intention de démissionner, au moins 15 jours à l'avance (c. trav. [art. L. 1225-66](#) et [R. 1225-18](#)).

Le ou la salarié(e) n'a ni à respecter un préavis ni à verser d'indemnité de préavis à l'employeur et, en retour, il ou elle ne perçoit pas d'indemnité de préavis (cass. soc. 18 juin 1997, n° [94-44466](#), BC V n° 227).

Priorité de réembauche du salarié

Le ou la salarié(e) peut, dans l'année qui suit la rupture du contrat à son initiative, solliciter sa réembauche par LRAR ou par lettre remise contre récépissé, au moins 15 jours à l'avance (c. trav. [art. L. 1225-67](#) et [R. 1225-18](#)).

Dans l'année qui suit le jour d'expédition de la lettre adressée par le père ou la mère démissionnaire, l'employeur est tenu, d'embaucher l'intéressé(e) en priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En pratique, il lui fait ces propositions d'embauche par LRAR.

Le ou la salarié(e) qui refuse les postes proposés doit également procéder par LRAR (c. trav. [art. R. 1225-19](#)).

Réintégration du salarié dans l'entreprise

Le ou la salarié(e) qui revient dans l'entreprise suite à une démission pour élever son enfant bénéficie de tous les avantages qu'il ou elle avait acquis au moment de son départ de l'entreprise.

Il ou elle peut, le cas échéant, prétendre à une action de formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail (c. trav. [art. L. 1225-67](#) et [L. 1225-68](#)).

L'employeur qui ne respecterait pas les dispositions applicables à la démission pour élever un enfant s'exposerait à verser des dommages-intérêts au ou à la salarié(e) (c. trav. [art. L. 1225-71](#)). ✘

L'administration écarte le recours à une rupture conventionnelle durant le congé de maternité ou d'adoption ou dans les 4 semaines de protection qui suivent ce congé (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009 ; voir Dictionnaire Social, « [Rupture conventionnelle](#) »). Si les juges peuvent admettre une telle rupture, à notre sens la prudence s'impose (CA Lyon 6 novembre 2013, n° 11/08266).

Parution: 02/2015

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.