



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

réglementation

Question écrite n° 107708

Texte de la question

M. François Dosé attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les difficultés que peuvent rencontrer certains salariés, suite à une démission. En effet, par exemple, un salarié qui travaille dans une entreprise où les conditions de travail sont difficiles ou peu sécurisées, où les salaires ne sont pas réglés régulièrement, décide de donner sa démission en bonne et due forme. Si l'entreprise ne prend pas acte de cette démission, n'accepte pas la rupture du contrat, ne remplit pas les formalités nécessaires, il est impossible pour le salarié de signer un nouveau contrat de travail ou de s'inscrire auprès des Assedic. Il doit donc déposer un recours auprès des prud'hommes, dont la procédure est longue. Cette situation met le salarié dans une situation délicate financièrement et matériellement. Il lui demande s'il envisage de prendre des mesures afin de remédier à ce genre de litige et d'accélérer la procédure.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les conditions de la démission des salariés. Dès lors qu'un salarié manifeste sa volonté claire et expresse de démissionner, et dans le respect des éventuelles règles de préavis, l'employeur ne peut pas s'opposer à cette démission. Il doit alors délivrer au salarié - outre l'ensemble des sommes qu'il lui doit au titre du contrat de travail - un certificat de travail et une attestation Assedic à l'expiration du contrat de travail. Conformément à l'article R. 152-1 du code du travail, l'employeur qui ne respecte pas ces dispositions est passible de peines d'amende prévue pour les contraventions de quatrième et de cinquième classe. De plus, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Il peut à ce titre saisir, soit l'inspecteur du travail qui mettra en demeure l'employeur de délivrer ces documents, soit, en référé, le juge prud'homal d'une action en délivrance de ces documents, et ce sous astreinte. Dans la grande majorité des cas, le retard de délivrance de ces documents n'aura aucun impact sur les Assedic, le salarié démissionnaire ne pouvant pas y prétendre. Enfin, la non-délivrance de ces documents n'empêche nullement le salarié de conclure un nouveau contrat de travail.

Données clés

Auteur : [M. François Dosé](#)

Circonscription : Meuse (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 107708

Rubrique : Chômage : indemnisation

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 octobre 2006, page 10977

Réponse publiée le : 9 janvier 2007, page 326