

LA DÉMISSION ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE EN ESPAGNE

JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

Maître de conférences en Droit du travail et de la sécurité sociale,
université de León

RÉSUMÉ

Le travailleur peut mettre fin à la relation de travail de son plein gré au moyen de différents procédés qui se distinguent entre eux par l'existence d'une cause légale, par leurs exigences, par la procédure et par les conséquences en termes d'indemnités et de prestations. En premier lieu, cette analyse porte sur la démission ordinaire ou la résiliation sans motif, qui ne requiert que le préavis établi par la convention collective, le contrat ou l'usage, et se distingue par ses différents types, tels que l'abandon, la démission décidée par le travailleur victime de violence de genre et la résiliation libre pendant la période d'essai. D'autre part, cet article traite de la démission extraordinaire, où la décision du travailleur de mettre fin au contrat est due à un comportement antérieur de l'employeur et où il est possible de différencier, d'une part, la résiliation simple en raison d'une décision de l'entreprise de transférer ou de modifier substantiellement les conditions de travail et, d'autre part, la résiliation extraordinaire en raison de manquements graves de la part de l'entreprise.

MOTS-CLÉS : *Résiliation de contrat, salarié, démission, rupture de contrat par l'employeur.*

ABSTRACT

The worker can terminate the employment relationship of his own by several ways that differ in the existence of a legal cause, in its requirements, in the procedure and in the compensation and benefit consequences. Firstly, the ordinary resignation or resolution without cause is analyzed, which only requires advance notice established by collective agreement, contract or custom, and is delimited from its various species, such as abandonment, resignation decided by the woman worker and victim of gender violence and free resolution during the trial period. Secondly, the extraordinary resignation is addressed, where the decision to extinct the contract is due to previous behavior of the employer and in which it is possible to differentiate, on the one hand, the simple causal resolution versus a business decision to transfer or substantially modify working conditions and, on the other one, the extraordinary causal resolution based on serious business breaches.

KEYWORDS: *Contract Extinction, Employee, Resignation, Corporate Breach.*