



Délai de prévenance juin 2008 et syntec...j'en perds mon latin !

Par **fantaghareau**, le **05/03/2009** à **23:12**

Bonjour,

Un salarié me met un sérieux doute :

il est CADRE, CCN Syntec, date d'embauche le 01/11/08, période d'essai reconduite (donc aujourd'hui le 5/03/09 il est encore une période d'essai).

Il a envoyé une lettre de démission avec un préavis de période d'essai de 48H (selon lui grâce aux nouveaux délais de prévenance qui feraient office de préavis de période d'essai).

Comme la Syntec exige 1 semaine de préavis pour 1 mois complet de travail, je lui aurait plutôt donné 4 semaines de préavis.

Il a envoyé sa lettre de démission le 04/03/09 donc il veut être libéré le 06/03/09 au soir.

J'en perd mon latin !

Le préavis de période d'essai de l'article 14 du SYNTEC est-il mort depuis la loi de juin 2008 ?

Ou bien comme je le pensais, le délai de prévenance impose juste un délai minimal où le salarié ou l'employeur doit faire connaître son intention de rompre le contrat ?

ex : mon salarié me prévient 48H avant la date à laquelle il souhaite démissionner. Date à laquelle le préavis commence (et ne se substitue pas)

Résumé : le délai de prévenance de la loi de modernisation du travail de juin 2008 s'ajoute-t-il ou se substitue-t-il au préavis de période d'essai du SYNTEC ?

Help !

Merci.

Par **legislator**, le **23/08/2010** à **18:21**

Absolument: le salarié est dans son droit .

Quelques employeurs ont essayé avec l'aide d'avocats confirmés d'interpréter les textes de la loi 2008 en jonglant sur les termes prévenance/préavis devant les prud'homme en

poursuivant les démissionnaires mais sans succès.

A ma connaissance aucune procédure de ce type n'a abouti et certains mêmes se sont retrouvés poursuivies et condamnés pour abus de procédures.

Il faut avouer que la loi est claire : une période de préavis pour l'employeur et une période de prévenance pour l'employé, et elle est nettement favorable au salarié.