Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle et nouveau contrat

Par **artho**, le **29/06/2018** à **06:46**

Bonjour,

Je suis en train de faire une rupture conventionnelle avec mon actuel employeur, et je viens d'avoir une proposition d'embauche.
Sauf que le timing est très serré : mon contrat actuel prendra fin le 7 août 2018 (en congés à partir du 20 juillet), mais mon nouveau employeur me demande de commencer dès le 23 juillet pour une passation.
Comment je peux faire au niveau légal, car je suis disponible le 23 juillet (en congés) mais pas encore "libéré" de mon ancien contrat?
Merci pour votre réponse.

Par **Philp34**, le **29/06/2018** à **08:14**

Bonjour,

Précisément lors du premier entretien avec votre employeur s'agissant dans le cadre d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, de vous mettre d'accord notamment sur votre date de départ, ne pouvez-vous pas la précipiter ?

Autrement, à l'exception d'un partage du temps d'activité avec deux employeurs pour un même emploi, vous ne pouvez légalement exercer une activité professionnelle pendant vos congés.

Par contre, puisque vous évoquez une passation, rien ne vous interdit simplement de la passer.

Par **artho**, le **29/06/2018** à **08:19**

Bonjour et merci pour votre réponse.....qu'entendez-vous par "simplement la passer" . La passation doit se faire sur le nouveau poste avec le nouveau employeur....

Par **artho**, le **29/06/2018** à **08:23**

concernant la date de fin de contrat, mon employeur actuel m'a informer que ce n'était pas possible (au vue des délais pour la rupture conventionnelle) que celle-ci intervienne plus tôt...

Par **P.M.**, le **29/06/2018** à **09:11**

Bonjour,
Tant que vous n'êtes pas libre de tout engagement à la date effective du contrat de travail, vous ne pouvez pas être embauché par un nouvel employeur…
En plus si la rupture conventionnelle n'était pas homologuée, vous vous retrouveriez avec deux employeurs...

Par **Philp34**, le **29/06/2018** à **09:37**

[citation]qu'entendez-vous par "simplement la passer" .[/citation]

J'entendais comme passation, celle de vous transmettre des consignes, la désignation de votre poste de travail et le cas échéant la présentation de vos supérieurs, vos collaborateurs ou vos collègues par la personne encore en place dès lors que, vous n'indiquez pas que sont vos fonctions et qualifications à l'emploi de ce poste.

Par **artho**, le **29/06/2018** à **09:41**

"Tant que vous n'êtes pas libre de tout engagement à la date effective du contrat de travail, vous ne pouvez pas être embauché par un nouvel employeur…
En plus si la rupture conventionnelle n'était pas homologuée, vous vous retrouveriez avec deux employeurs..."

Bonjour,

C'est bien ce que imaginait. Est-il possible légalement de faire malgré tout la passation avec mon nouvel employeur, et signer le nouveau contrat après la date effective de mon ancien contrat? Une sorte de bénévolat pendant mes congés...
Merci.

Par **P.M.**, le **29/06/2018** à **10:49**

Du "bénévolat" dans ces conditions serait du travail dissimulé et pendant les congés payés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

vous ne pouvez avoir aucune activité professionnelle…
Comme nous sommes sur un forum juridique, je ne peux pas vous parler du "pas vu, pas pris"...

Par **artho**, le **29/06/2018** à **11:25**

En effet,merci pour tous ces éclaircissements.

Une dernière question : si le cerfa de rupture conventionnelle a été signée le 21 juin, pouvez-vous me donner la date exacte de fin du contrat, car mon employeur me dit qu'elle ne pourra pas être avant le 7 août.
Pour moi le compte n'est pas bon.

Par **P.M.**, le **29/06/2018** à **16:06**

Avec une signature le 21 juin si la date de rupture effective n'est pas mentionnée, le 7 août me paraît exagéré puisqu'il faut tenir compte du délai de rétractation de 15 jours calendaires à partir du lendemain puis du délai d'homologation de 15 jours ouvrables à partir du lendemain de la réception par la DIRECCTE de la demande transmise à la plus diligente des deux parties...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés