



démission - période de préavis écourtée : refus de mon employeur

Par **AlexisBr**, le **20/07/2009** à **21:22**

Bonjour,

Je suis cadre en CDI en agence de communication et viens d'informer mon employeur de ma démission afin de répondre positivement à une offre d'une autre agence qui exige que je la rejoigne le 7 septembre au plus tard (non négociable sinon le poste me passe sous le nez). Celui-ci refuse de me laisser partir avant la fin du mois de septembre.

Effectivement mon préavis est du à l'employeur mais dans la pratique et d'expérience on m'a toujours accordé un départ anticipé. Je ne peux refusé la proposition de poste que est plus qu'alléchante ... ce qui est rare en ce moment!

Quels sont les risques liés à l'abandon de poste ? Ai-je une autre solution que l'abandon de poste si aucune négociation n'est possible avec mon employeur actuel ?

Merci beaucoup pour votre aide précieuse!

Par **Cornil**, le **22/07/2009** à **19:18**

Bonsoir Alexis.

Sur ce forum je n'interviens ,en tant qu'internaute bénévole sans lien avec le site, qu'en réplique ou sur des messages "en rade " depuis plus de 48h...

Bien évidemment on ne te paiera pas pendant le préavis non effectué, mais cela,je suppose que c'est le dernier de tes soucis.

Et tu risques une action en justice de l'employeur en dommages et intérêts pour démission abusive par non respect du préavis CT 1237-2). En général on parle d'une indemnité équivalente au salaire brut du préavis non effectué. Attention cette demande éventuelle aurait toutes chances de porter sur l'intégralité du préavis conventionnel , puisque je vois que l'employeur a accepté de réduire un peu ton préavis normalement de 3 mois.

Souvent les employeurs en conflit sur ce point se "font justice eux-mêmes" en ne réglant pas l'indemnité de congés payés due, et en ne délivrant pas les documents de rupture. C'est illégal, mais l'employeur peut ainsi attendre une action en justice du salarié et, si celle-ci est engagée, formuler une demande "reconventionnelle" ("en réplique") sur la base précédente,

sans engager de frais d'avocats avant.

Il peut également, et même conjointement, attaquer le nouvel employeur qui normalement est au courant puisque le certificat de travail n'aura pas été fourni. (CT L 1237-3).

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **AlexisBr**, le **22/07/2009** à **19:52**

Bonsoir Cornil,

Je te remercie sincèrement d'avoir pris le temps de me répondre... Les choses évoluent peu à peu et pas forcément dans le bon sens puisque mon employeur devient menaçant sur la procédure qu'il pourrait déclencher contre moi... entre temps je me suis entouré d'un spécialiste du droit du travail qui m'a communiqué les mêmes réponses que les tiennes et me conseille. En parallèle j'ai pris l'initiative de chercher un profil identique au mien pour me remplacer puisqu'il justifie son refus d'écourter la période de préavis par le fait qu'il ne trouve pas une compétence équivalente.

Bref un grand merci à toi et je te tiendrai au courant de la suite des événements... en espérant que la fin soit heureuse !

A bientôt!
Alexis