



démission pour un nouvel emploi

Par **lissoune**, le **02/07/2012** à **15:03**

Bonjour,
je souhaite quitter mon entreprise actuelle pour une autre.
Le préavis fixée par ma Convention Collective est d'une semaine.

J'ai posé ma démission le mardi 26 juin 2012 à mon patron, en l'informant que le lundi 02 juillet 2012 à la fin de ma journée de travail je quitterai mon entreprise. je lui ai remise en main propre, et il la signée.

Le mercredi 27 juin, il revient sur sa décision et me remet en main propre un courrier (que j'ai signé) dans lequel il m'informe que ma démission n'est pas conforme et qu'il ne peut en prendre l'acte en l'état, motif : décompte des jours de préavis erroné et date d'entrée dans l'entreprise fausse. et il exige une deuxième démission en recommandé.

Pour ne pas faire courir un autre préavis et puisqu'il a déjà accepté le premier, je lui ai fait un courrier pour lui dire que suite au préavis d'une semaine de la convention collective je convenais que la date de fin de contrat était le mardi 03 juillet et non pas le 02 juillet et que pour ma date d'entrée dans l'entreprise j'avais pris ma date de CDI et non pas la date du 1er CDD que j'avais conclu avec lui.

Il n'est pas d'accord avec ma façon de procéder mais mardi sera mon dernier jour puisque je commence chez mon nouvel employeur le mercredi 04 juillet 2012.

qu'est ce que je risque s'il conteste????

Par **P.M.**, le **02/07/2012** à **16:18**

Bonjour,
En vous signant une décharge de la lettre reçue en main propre, l'employeur n'en a pas accepté les termes tout comme vous lors de la réponse...
Si le préavis avait été d'une semaine, il se serait bien terminé le lundi 2 juillet s'il avait commencé le mardi 26 juin date de la remise en main propre de la démission mais effectivement lorsqu'un CDI suit immédiatement un ou plusieurs CDD qui s'enchaînent, il faut remonter au premier d'entre eux pour calculer l'ancienneté...
Déjà le futur employeur devrait s'assurer que vous êtes de tout engagement avant de vous embaucher, ce qui ne serait pas le cas si vous n'avez pas effectué en totalité le préavis et que l'employeur ne vous en a pas dispensé par écrit pour ne pas risquer d'être poursuivi en déloyauté et vous-même risquiez de vous voir réclamer des dommages-intérêts fonction du préjudice subi par l'entreprise...