



## préavis de démission et congé parental d'éducation

Par **sandrine0**, le **19/10/2011** à **15:16**

Bonjour,

Après 2 mois de congé parental d'éducation à taux plein, je viens de reprendre mon activité de cadre à 80 % depuis le 1er octobre 2011. Or, on vient de me faire une très intéressante offre de CDI, dans une autre entreprise (B), non concurrente de la mienne, que je compte accepter. Le problème est que l'entreprise B souhaite mon arrivée le plus vite possible...

Je vais bien entendu essayer de négocier mon préavis (3 mois - convention SYNTEC), mais, notre responsable d'agence venant lui aussi de démissionner la semaine dernière, je pense que la direction générale va être réticente au fait que je réduise mon préavis. Il faut dire que l'ambiance s'est fortement dégradée les 6 derniers mois...

J'ai pensé à l'éventualité de notifier à mon employeur mon désir de reprendre un congé parental à taux plein (délai réglementaire de 2 mois pour l'application) en même temps que ma lettre de démission, de façon à réduire mon préavis (2 mois puis CPE "fictif" au lieu des 3 mois de préavis) et commencer plus tôt dans l'entreprise B.

- 1) Est-ce légal ? Puis-je prétendre démissionner et écourter mon préavis en "prétextant" un CPE à taux plein?
- 2) Quels sont les risques que j'encoure si mon employeur A se rend compte que j'exerce au sein de l'entreprise B alors que je n'aurais fait que 2 mois de préavis?
- 3) Il me reste la solution de devenir "passive" sur mon poste et refuser certains déplacements pour précipiter mon départ, quels sont les risques que j'encoure ? Sachant que la solution 3 n'est pour moi que difficilement acceptable, eu égard à mes collègues que je mettrais plus dans l'embarras que si je n'étais plus là..

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **19/10/2011** à **18:01**

Bonjour,

Ce n'est pas légal d'être embauchée par une autre entreprise tant que la période de préavis n'est pas achevée, sauf accord écrit avec l'employeur pour l'écourter et l'employeur pourrait

prétendre à une pratique déloyale de votre part en vous réclamant des dommages-intérêts et même prévenir le nouvel employeur et s'il ne renonce pas à votre embauche, l'attaquer lui, devant le Tribunal de Commerce puisqu'il vous aurait embauché sans que vous ne soyez libre de tout engagement et aurait même éventuellement participé à votre débauchage... Avant de vous licencier, si vous ne respectiez plus vos obligations contractuelles de travail, l'employeur pourrait prendre d'autres sanctions comme des mises à pied disciplinaires pour chaque faute commise qui ne serait pas rémunérées, après respect de la procédure disciplinaire, ce qui n'arrangerait donc pas la situation immédiate dans le sens que vous espérez...

Par **sandrine0**, le **20/10/2011** à **20:35**

Je vous remercie pour votre réponse, il me reste donc la négociation comme porte de sortie "légale".

J'en prends bonne note et je vais faire mon maximum en ce sens.

Encore merci pour vos conseils.

Cordialement.