

Image not found or type unknown



Préavis statut agent de maitrise

Par **Tokyo78**, le **16/02/2024** à **23:49**

Bonjour,

J'ai signé un contrat avec un statut employé avec un préavis d'1 mois notifié sur ce contrat, puis quelques années plus tard, j'ai été passé sur un statut agent de maitrise sans me faire d'avenant a mon contrat.

Je souhaite démissionner de mon poste,

La durée de mon préavis est-elle toujours d'un mois (comme noté sur mon contrat) ?

Merci pour vos réponses,

Cordialement

Par **math64**, le **17/02/2024** à **02:57**

Bonjour,

La durée du préavis correspond à celle prévue par la convention collective pour votre nouveau statut.

Ce, que ce soit le préavis de licenciement ou de démission.

Par **Tokyo78**, le **17/02/2024** à **10:04**

Bonjour, merci pour votre réponse,

La durée prévue dans ma convention collective est de 2 mois pour un agent de maîtrise, Mais n'ayant pas eu d'avenant pon contrat lors du changement de statut, est ce qu'on ne doit pas se référer au 1 mois mentionné dans le contrat vu que cette durée est plus avantageuse pour le salarié,

Dans l'attente,
Cordialement

Par **Cousinnestor**, le 17/02/2024 à 10:50

Hello !

Tokyo à l'époque (hors strict avenant au contrat de travail qu'il aurait été préférable de faire pour formaliser votre accord commun) comment votre employeur a-t-il acté votre promotion ? Par une lettre vous l'annonçant formellement peut-être. Mais il l'a aussi et surtout fait par une évolution de vos bulletins de salaire (avec votre qualification d'agent de maîtrise et un salaire supérieur), non ? Il va vous êtres difficile de prétendre à un préavis d'une duree inférieure à celui de votre qualification actuelle (que vous avez acceptée même sans avenant).

Peut-être votre employeur acceptera-t-il un préavis d'un mois (sans même que vous invoquiez votre contrat de travail initial. Mais s'il n'accepte pas qu'allez-vous faire ? Risquer les prud'hommes ?

A+

Par **miyako**, le 17/02/2024 à 20:55

bonsoir,

article L2254-1 du code du travail

[quote]

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.[/quote]

les dispositions du prèavis étant plus favorables au salarié ,c'est donc le prèavis inscrit au contrat de travail qui s'applique .

Cordialement

Par **math64**, le 17/02/2024 à 21:01

Bonjour,

SAUF, que le principe est l'application de la convention collective.

Même, si clause contraire du contrat, il y a bien eu évolution pro. En outre, le juge reste non lié par les conventions et dénominations que les parties ont convenues entre elles... Donc, il a toute latitude.

En tout cas, je n'irais pas tenter le diable tant le risque de se voir condamner est réel pour le salarié...

Après, [miyako](#), si vous acceptez de prendre la responsabilité d'une éventuelle condamnation ...

Par **miyako**, le 18/02/2024 à 22:40

Bonsoir,

Le code du travail s'applique à tous y compris aux conseillers prud'hommes qui se doivent de le faire respecter.

Donc le text est claire

[quote]

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, **sauf stipulations plus favorables**.

[/quote]

Si le contrat de travail ,n'a pas fait l'objet d'un avenant ,c'est la clause du contrat qui s'impose (disposition plus favorable) .

Cordialement

Par **math64**, le 18/02/2024 à 23:24

[L1237-1 legifrance.gouv](#)

[quote]En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par **la loi, ou par convention ou accord collectif de travail**.

[/quote]

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Donc, la loi ne dispose PAS que le contrat de travail puisse déterminer le préavis. D'où l'incertitude juridique ...

Je ne dis pas que la solution de l'application de l'article L2254-1 du CT ne soit pas possible ni celle que je viendrais à défendre si l'occasion apparaissait, mais le juge devra déterminer quelle règle est applicable. Et en l'espèce, le choix n'est pas si simple que vous semblez le croire;

Si ce n'était la ccn qui était plus favorable que le contrat, aucun doute. Mais là, comme c'est le contrat et que celui-ci n'est pas nommé comme source légale de détermination du préavis ...

Sans oublier l'exécution loyale du contrat.

D'où mon avis, que je maintiens : le risque judiciaire est réel.

Enfin, non, le juge n'est pas obligé d'appliquer tel ou tel texte de manière systématique. Il peut y avoir plusieurs textes applicables, c'est même le rôle de la défense d'en proposer, charge au juge de déterminer celui applicable et d'en tirer les conséquences. Donc il ne suffit pas de sortir un texte pour qu'il soit de fait au cas d'espèce.

Manifestement, [miyako](#), malgré des connaissances en droit, vous n'avez jamais siégé ni plaidé à un quelconque tribunal. La théorie, c'est une chose, la pratique ...

Par **Visiteur**, le **19/02/2024** à **06:44**

BONJOUR... Personnellement, je dirais que, dans la situation de TOKYO, si la convention collective applicable à son emploi d'agent de maîtrise prévoit un préavis de deux mois, alors c'est cette durée qui devrait s'appliquer, conformément à **l'article L1234-2**, qui dit: " Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de **[l'article L. 1234-1](#)** ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle."

Par **janus2fr**, le **19/02/2024** à **06:56**

[quote]

Si le contrat de travail ,n'a pas fait l'objet d'un avenant ,c'est la clause du contrat qui s'impose (disposition plus favorable) .

[/quote]

Bonjour,

Les fiches de paie tiennent lieu d'avenant si elles ne sont pas dénoncées par le salarié. Donc le salarié qui accepte le nouveau poste porté sur ses fiches de paie (et la rémunération qui va avec) en supporte aussi les inconvénients tels qu'un préavis plus long.

Par **janus2fr**, le **19/02/2024 à 06:59**

[quote]

conformément à **l'article L1234-2**, qui dit: " Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de **[l'article L. 1234-1](#)** ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle."

[/quote]

Bonjour DIU-73,

Ces dispositions du code du travail concernent le licenciement, pas la démission.

Par **Cousinnestor**, le **19/02/2024 à 07:20**

Hello !

Tokyo vous n'avez pas répondu à mes questions sur la "documenttion" par votre employeur (courrier personnel, fiches de salaire...?) de la promotion que vous avez acceptée malgré l'absence d'avenant à votre contrat de travail à cette occasion.

A+

Par **Visiteur**, le **19/02/2024 à 07:21**

Je m'incline Janus, vous avez les yeux mieux ouverts que les miens, ce matin 😊!!!