



Non respect du preavis de la part du salarié

Par **elvira69**, le **01/02/2014** à **05:57**

Bonjour,

Mon ex employeur m'assigne aux prud'hommes pour non respect de la durée de préavis (3 mois) j'ai demandé une réduction de préavis dans ma lettre de démission (1 mois) qui au dernier moment a été refusé par ma direction (pour info je ne suis ni cadre ni assimilé cadre, la durée du préavis dépend de la convention de la métallurgie et de mon niveau/échelon). L'entreprise que j'ai quitté n'est pas "saine" financièrement (plan de sauvegarde- pertes sur les derniers exercices) ce qui a été ma motivation première à quitter l'entreprise afin d'assurer ma situation professionnelle.

Mon avocate n'a jamais eu à traiter ce cas devant les prud'hommes.

Avez-vous eu déjà une expérience similaire ?

D'avance merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **09:56**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez exprimé des griefs dans votre lettre de démission ayant pu motiver que vous n'effectuiez pas une partie du préavis parce que l'employeur aurait été fautif, mais il ne fait qu'agir dans le cadre de l'[art. L1237-2 du Code du Travail](#) :
[citation]La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'[article L. 1235-1](#).

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.[/citation]
Le Conseil de Prud'Hommes devra apprécier en fonction des éléments fournis si l'entreprise a subi un préjudice et lequel...

Par **elvira69**, le **01/02/2014** à **10:08**

bonjour,

je vous remercie de votre réponse, aucun grief à l'encontre de l'entreprise simplement une

demande de "libération" anticipée.

Cdt

Par **P.M.**, le **01/02/2014** à **11:02**

Donc, normalement le préavis est obligatoire, reste à savoir si le Conseil de Prud'Hommes considérera que l'entreprise a subi un préjudice...

Par **miyako**, le **01/02/2014** à **22:59**

Bonjour,

allez chercher un extrait KBIS de l'entreprise (greffe du TC) Si au moment de la démission, il y avait risque de mise en redressement avec risque de licenciement éco, votre avocate pourra plaider que vous aviez retrouvé un emploi à la suite de ce plan de sauvegarde et que c'est en toute bonne foi que vous êtes parti. L'entreprise devra prouver qu'elle a subi un réel préjudice, et qu'elle vous a bien remplacé. Il faudra quand même une plaidoirie convaincante et des pièces qui tiennent la route au dossier.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **elvira69**, le **02/02/2014** à **09:10**

Bonjour,

merci Suji Kenzo pour votre réponse.

Je vais me renseigner pour l'extrait Kbis.

J'ai les bilans de l'entreprise sur les deux derniers exercices qui montrent des pertes, et une publication du 31/12/13 qui indique que l'entreprise a réduit (une nouvelle fois) de moitié son capital social.

Ma collègue de service a pu bénéficier d'une rupture conventionnelle de contrat et solder ses congés (et au final partir avant moi), je ne trouve pas cela correct sachant qu'elle n'avait pas le besoin d'être libérée aussi rapidement et que j'avais déjà donné ma démission.

Je ne comprends pas l'intérêt de mon ex employeur toute cette démarche mise à part un modèle d'exemple pour les autres salariés..

Bon dimanche

Par **P.M.**, le **02/02/2014** à **09:32**

Bonjour,

Ce n'est pas parce que votre collègue a conclu une rupture conventionnelle en soldant ses congés payés que normalement elle pouvait être embauchée par un nouvel employeur

pendant cette période avant l'homologation par la DIRECTE...

Je ne pense pas que de prétendre qu'il y avait risque de licenciement économique puisse convaincre le Conseil de Prud'Hommes puisque vous auriez dû de toute façon respecter le préavis sauf dispense écrite de l'employeur et si à l'inverse celui-ci ne l'aurait pas respecté sans vous le payer, je pense que vous vous en plaindriez...

De plus en vous faisant embaucher avant le terme du préavis, vous avez accompli un acte de déloyauté et le nouvel employeur aussi...

L'employeur peut estimer qu'il avait besoin de temps pour vous remplacer car en plus vous étiez cadre et si on pouvait ainsi transgresser les règles, ce ne serait pas la peine qu'il soit prévu un préavis...

Par **elvira69**, le **02/02/2014** à **10:16**

Bonjour,

Je ne suis pas cadre,
ma collègue ne travaille plus suite à sa rupture de contrat.

Cdt

Par **P.M.**, le **02/02/2014** à **10:57**

Effectivement, j'ai fait une erreur puisque vous n'étiez pas cadre mais il faudrait être sûre que vous aviez 3 mois de préavis à respecter mais si c'est le cas, ça ne change rien...

Bien sûr que votre collègue n'a plus à travailler à partir de la rupture effective du contrat de travail mais jusque là, elle ne pouvait pas être embauchée par un nouvel employeur...

Il aurait peut-être été plus judicieux d'essayer de négocier de ne pas effectuer le préavis complètement plutôt que de faire seulement mention de votre souhait dans la lettre de démission sachant que l'employeur n'était pas forcé d'y accéder...

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **11:08**

Bonjour,

Malheureusement pour vous, le fait de ne pas exécuter votre préavis cause nécessairement un préjudice à l'employeur qui lui ouvre droit à une indemnité compensatrice de préavis non exécuté.

Les conseils de prud'hommes appliquent la même politique qu'à l'égard des salariés privés involontairement de leur préavis. De même que ces derniers ont droit automatiquement à une indemnité compensatrice de préavis non exécuté, les employeurs ont également droit à cette indemnité lorsque c'est le salarié qui n'a pas exécuté son préavis.

Votre seule chance est donc de démontrer une faute de l'employeur qui aurait empêché

l'exécution de ce préavis...

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **13:43**

Bonjour,

A ma connaissance, le fait que la salariée ne respecte pas le préavis ne cause pas nécessairement un préjudice à l'employeur et il faut qu'il prouve le préjudice causé car l'indemnité est laissée à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes, elle n'est donc pas systématiquement en correspondance avec les salaires de la période non effectuée...
Sinon, il faudrait fournir une Jurisprudence le prouvant...