



Quitter son emploi pendant son préavis.

Par **quickou**, le **11/10/2013 à 16:39**

Bonjour,

Je souhaite quitter mon emploi actuel (CDI) donc j'envoie ma lettre de démission, j'ai 1 mois de préavis à effectuer car aucune négociation possible avec mon employeur.

Puis-je quitter mon poste avant la fin de mon préavis (sans accord de mon actuel employeur) au cas où je signe un autre contrat en CDI ?

Si oui, qu'est-ce que je risque ??

Car mon employeur actuel est en train de tout faire pour me faire louper une place qui m'attend.

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **11/10/2013 à 18:22**

Bonjour,

Sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable, le fait d'avoir trouvé un nouvel emploi ne vous autorise pas à ne pas respecter le préavis au risque que l'employeur des dommages-intérêts fonction du préjudice subi par l'entreprise et/ou prévienne le nouvel employeur que vous n'êtes toujours pas libre de tout engagement et donc que vous vous livrez l'un et l'autre à de la déloyauté...

Ceci rejoint la réponse que je vous ai faite dans [ce sujet](#) de la veille que vous auriez pu poursuivre pour éviter que l'on se répète...

Par **quickou**, le **12/10/2013 à 10:39**

Bonjour,

Je vous explique mon cas concret, je suis comptable en CDI.

Mon employeur a signé un bail commercial 3,6,9 pour le stockage de ses machines. Il souhaitait résilier ce contrat au terme des 3 premières années à savoir au 31/12/2013. Au mois de mars/avril 2013, il m'a donc demandé de me charger de la résiliation en m'informant qu'il y avait un préavis de 3 mois à respecter.

Chose faite, au retour de mes congés, le 28/08/2013, j'ai repris le contrat pour effectuer la résiliation et là il apparaît que ce contrat est régi par l'article 145-9 du code du commerce et en allant sur internet, je m'aperçois que le préavis n'est pas de 3 mois mais de 6 mois et cela doit être fait par un huissier. (donc trop tard pour une résiliation au 31/12/2013).

J'en informe donc mon employeur qui le prend très mal et qui me donne tous les torts car j'aurais dû vérifier ses dires au moment où il m'en a parlé.

Cela a donc un impact financier sur la société car il est reparti pour 3 ans supplémentaires et apparemment il ne peut pas négocier avec le propriétaire car ils sont en froid.

Le 03/09/2013, mon employeur me convoque et m'informe qu'il souhaite se séparer de moi et que s'il voulait, il pouvait me licencier pour faute.

Ma question est donc de savoir si cela peut-être un motif pour un licenciement pour faute, et si oui, pour quelle faute : grave ou lourde ??

Au lieu de procéder ainsi, il me propose donc de faire une rupture conventionnelle mais d'attendre avant de signer les documents car il faut qu'il puisse retrouver quelqu'un pour me remplacer, et malheureusement je me suis laissé faire.

J'ai donc commencé à rechercher du travail, je lui en ai informé et on avait convenu ensemble que si je trouvais un emploi, il devait être arrangeant avec moi mais comme il n'a pas encore trouvé mon remplaçant, il n'accepte pas de me laisser partir.

Voilà toute l'histoire.

Je vous remercie pleinement de bien vouloir répondre à la question concernant la faute. Et peut-être ais-je la possibilité d'avoir un recours.

Vous seul pouvait me le dire.

Merci encore.

Par **P.M.**, le **12/10/2013** à **11:10**

Bonjour,

Mais si l'employeur prétendait qu'il pouvait vous licencier, il aurait dû le faire et je pense d'ailleurs que si c'était le cas il ne serait pas venu vous voir avant d'engager la procédure, cela voudrait dire qu'il avait les preuves de la mission qu'il vous avait confiée et dans quel cadre...

Maintenant que vous avez signé le document de la rupture conventionnelle dont je présume vous avez un double, il faudrait savoir quelle est la date de signature qu'il comporte...

Autrement, je ne vois pas de quel recours vous voulez parler...

Par **quickou**, le **12/10/2013** à **11:58**

Non le document de rupture conventionnelle n'est toujours pas signé car mon employeur veut indiquer une date de fin qui lui convient à savoir minimum fin novembre puisque la personne qui va me remplacer (un de ses amis) ne peut arriver que le 18 novembre et comme c'est une personne qui ne vient pas du monde "comptable" mais du monde "bancaire", il veut (exige

même) que je la forme.

Il me tient comme ça.

C'est pour cela que je recherche une alternative pour quitter cet emploi dès que possible. Le plus simple serait de démissionner mais il faudrait que je sois sûre qu'un emploi m'attend car je ne peux pas me permettre de me retrouver sans rien.

Mais pour vous, est-ce un motif valable pour un licenciement pour faute ? Si oui, faute grave ou faute lourde ?

Car je pense qu'il serait capable de lancer cette procédure maintenant si je le "chatouille" de trop sur mon envie de quitter mon emploi.

Un de mes collègues m'a même dit que si je démissionnais pour prendre le poste qui m'attend (au cas où la société est prête à m'attendre), il appellerait cette entreprise pour dénoncer cette soi-disant faute. Parce que mon employeur actuel sait dans quelle société, je serai susceptible d'être embauchée.

Merci de vos retours qui sont très rapide. Cela nous évite de gamberger. Merci encore pour votre aide.

Par **P.M.**, le **12/10/2013 à 13:13**

Effectivement, j'avais mal interprété, mais j'avais cru lire en revanche que vous aviez déjà envoyé votre démission...

En tout cas, pour le préavis, vous savez ce qu'il en est...

Si licenciement il devait y avoir, ce serait l'employeur qui choisirait son motif et s'il invoque une faute, son degré mais il semble peu sûr de son fait en n'engageant pas la procédure, comme je vous l'ai dit et un recours serait toujours possible...

Tout est envisageable, y compris que l'employeur appelle le nouveau ce dont il n'a normalement pas le droit mais ce serait une question de preuves et vous pourriez éventuellement anticiper en expliquant dans quelles circonstances votre départ a eu lieu ainsi personne ne pourrait être étonné de la réaction de l'employeur qui préfère rejeter la responsabilité de l'échec dans la rupture du bail commercial...

Par **quickou**, le **12/10/2013 à 14:10**

Je viens de lire un article d'un de vos confrères sur votre site nous informant de la notion d'"auto-licenciement".

Ce qu'il se passe dans ma société actuelle, je prend cela comme du harcèlement moral car mon employeur me tient, en me disant que je le met dans la m**** si je pars maintenant, qu'il ne peut pas me laisser partir car personne ne peut reprendre mon poste, que ma collègue étant en congés pendant 3 semaines, il faut que je m'occupe du standard, etc...

Il me culpabilise quoi, pour que je me taise et je fasse comme il veut.

Je suis désabusée, je suis paumée, j'ai du mal à me sortir ça de la tête, ça prend le dessus

sur ma vie personnelle...

En fait, il souhaite faire comme il veut concernant mon départ, que tout se passe dans son intérêt à lui.

Pensez-vous que cela puisse être MA dernière solution ??

Pensez-vous qu'il est possible de procéder à ce type de rupture de contrat dans mon cas ?

Si oui, je pourrais donc quitter mon emploi actuel et ainsi reprendre une vie paisible.

Merci de votre retour.

Mes zones d'ombre commencent à s'éclaircir en parlant avec vous.

Par **P.M.**, le **12/10/2013** à **21:33**

Mais l'employeur ne peut pas contester une démission, il ne peut qu'en prendre acte si vous respectez le préavis...

L'auto-licenciement, ce n'est pas cela, c'est quand une salariée prend acte de la rupture du vcontrat de travail aux torts de l'employeur sans respecter le préavis mais c'est parfois très mal vu par le Conseil de Prud'Hommes surtout qu'apparemment vous n'avez pas de griefs réels que vous puissiez prouver...

Vous pourriez le laisser croire que vous devez faire ce qu'il veut et vous-même respecter le Code du travail car c'est quand même lui qui a exprimé sa volonté de se séparer de vous...