



## Préavis cadre non respecté, est ce possible ?

Par **Céline82**, le **03/05/2011** à **13:28**

Bonjour,

Je viens de démissionner de mon poste et je suis censé effectuer un préavis de 3 mois (je suis cadre au forfait jour). Lors d'un entretien avec mon directeur, je lui explique que je souhaite quitter plus tôt que prévu car mon nouvel employeur souhaite me voir intégrer rapidement (je pars à l'étranger donc aucun pb de concurrence). Mon directeur m'a souligné qu'il n'y avait pas de souci et que dès que je trouvais mon remplaçant je pouvais quitter l'entreprise. Cela a été indiqué sur ma lettre de démission.

Depuis l'annonce de mon départ, le comportement de mes responsables (directeur et chef) ont changé, aucune communication, à peine bonjour, ignorance. Je devais avoir 1 semaine de Cp fin mai (CP anticipé) qui m'avait été validé à l'oral, maintenant je n'ai plus le droit de partir. (quand je travaille de 17h à 00h ils considèrent que c'est une demi journée, par contre de 8h à 00h00 c'est qu'une journée !!)

Que puis je faire ? est ce que si je pars avant la fin de mon préavis, ils peuvent ponctionner le paiement de mes CP et de mes RTT ?

Par **Cornil**, le **07/05/2011** à **22:40**

bonsoir Céline

1) Tu as signé ce satané contrat de cadre au forfait jours annuel.

Désolé, mais dans ce cas, même une seule heure de travail un jour = un jour! .

Donc 17h à 00h = 1 jour puisque pas de pointage!!

2) sans accord écrit sur le raccourcissement du préavis ("scripta manent, verba volent"), inversement, oui tu dois le respecter. Le prélèvement d'office sur tes jours de CP ou de RTT

serait certes irrégulier, mais c'est une pratique courante des entreprises qui leur permet d'éviter à se pourvoir en justice pour non-respect du préavis , et si c'est toi qui y va, à tous les coups l'entreprise répliquera sur ce point et les prud'hommes feront une "compensation" en jugement de Salomon.  
Bon courage et bonne chance.

Par **alterego**, le **07/05/2011 à 22:56**

Bonjour

Il ne ponctionne pas, il retient ce que vous lui devez.

Le Code du travail n'est pas à sens unique. Celui qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit à l'autre un préavis. Voir Convention Collective et Code du Travail.

Le nouvel employeur désire vous intégrer le plus rapidement possible dans l'entreprise, vous souhaitez anticiper votre départ, c'est possible. Qu'il offre de payer votre préavis, les congés payés et les charges sociales correspondants à ce dernier.

Cordialement

[citation]***Ces informations ne sauraient remplacer la consultation de votre Conseil habituel ou de tout autre professionnel du droit.***[/citation]

Par **Cornil**, le **07/05/2011 à 23:26**

Bonsoir "alterego"

Désolé, mais cites-moi un article du CT où l'employeur a le droit de se faire justice lui-même en cas de non respect du préavis de démission!

Il doit normalement obtenir une décision de justice en ce sens (même si elle lui sera vraisemblablement favorable)!

[citation]Article L1237-2 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.

[/citation]

Jurisprudences sur la non-compensation d'office: Cass soc 26 nov 1987, n°88540767 et Cass soc 18 déc 1986 n° 83-74747.

Par **alterego**, le **08/05/2011 à 11:31**

Bonjour

***"est ce que si je pars avant la fin de mon préavis, ils peuvent ponctionner le paiement de mes CP et de mes RTT ?"***

Mettre un terme à son préavis de manière anticipée ne signifie prendre ses congés payés. Ou alors la question doit le préciser.

Que viennent faire ces deux articles du Code du Travail alors que je n'ai jamais soutenu que la rupture du contrat de travail par le salarié était abusive et moins encore fait état de dommages-intérêts pour l'employeur.

La retenue par l'employeur sur le solde de tout compte de la somme que le salarié démissionnaire lui doit au titre du préavis non effectué n'est pas interdite. En l'absence de préjudice, il ne peut s'agir de dommages-intérêts.

Quand il n'est pas possible de le faire, alors oui, l'employeur en demande le paiement par le biais du Conseil des Prud'hommes.

Durant mon activité, j'ai eu à la faire pratiquer une trentaine de fois par des employeurs que je représentais, ils ont toujours eu gain de cause. A chaque fois que nécessaire, le Conseil a toujours rappelé aux salariés qui contestaient cette retenue que la loi n'était pas à sens unique, que démissionnaires ils étaient débiteurs d'un préavis que l'employeur pouvait récupérer sur le solde de tout compte.

***"Désolé, mais cites-moi un article du CT où l'employeur a le droit de se faire justice lui-même en cas de non respect du préavis de démission!"***

Pas le Code du Travail mais la méthode expérimentale, le Bureau de Conciliation et les jugements du Conseil des Prud'hommes. Avocats ou Conseillers Syndicaux ne m'ont jamais contesté cette pratique.

Vieux aussi camarade, mais jamais syndiqué.

[citation]***Ces informations ne sauraient remplacer la consultation de votre Conseil habituel ou de tout autre professionnel du droit.*** [/citation]

Par **Cornil**, le **08/05/2011 à 16:31**

Bonsoir alterego.

Pour moi la justice se fait en fonction du droit (textes, jurisprudence) et non en fonction d'exemples pratiques où les juges ignorent le droit. Les textes que je t'ai cités sont clairs. Ne pas exercer son préavis est évidemment abusif pour le salarié. Mais la compensation d'office est illégale (voir les jurisprudences). Je te cites des textes clairs, tu me réponds par des retours d'expérience sans aucun texte pour affirmer qu'elle n'est pas interdite.

Ceci dit, si on en est à se renvoyer ses expériences, j'ai plus de 30 ans derrière moi de

pratique en tant que défenseur syndical et conseiller prud'homme.

Maintenant quant au fond, j'ai dit clairement ce que j'en pensais, et même si je maintiens mordicus que la "ponction d'office" sur les congés et RTT est illégale ( je n'ai pas évoqué que l'internaute prétendrait prendre ses congés et RTT pendant la partie de son préavis non exécuté), j'ai indiqué qu'au final il y aurait sans doute compensation. Mais là, par une décision de justice, et pas par une pratique "sauvage" où l'employeur se faisait justice lui-même comme tu le conseillais à tes clients (qui est une tactique courante sans risque pour l'employeur, ce que je te concède et que tu pouvais donc conseiller à celui-ci , mais qui n'en demeure pas moins illégale).

Bien cordialement.