



Demande de préavis réduit possible si rupture conventionnelle?

Par **anita**, le **04/10/2010** à **16:20**

Bonjour,

J'ai perdu mon emploi en Juin 2010 sous forme de rupture conventionnelle (commun accord entre mon employeur et moi).

- Est ce que la rupture conventionnelle entre dans la catégorie 'perte d'emploi' pour faire la demande d'un préavis réduit? Est ce écrit quelque part ou est ce que ça dépend de la bonne volonté du bailleur (sachant que je suis en très mauvais termes avec lui)?
- Si cette demande est légale, de combien de temps est ce que je dispose pour l'appliquer? Est ce que je peux faire la demande seulement en en décembre de cette année, alors que je ne travaille plus depuis Juin ?
- Si cette demande est légale mais que mon bailleur me la refuse, qu'est ce que je peux faire?

D'avance merci beaucoup

Par **mimi493**, le **04/10/2010** à **16:22**

La perte d'emploi s'entend par "perte involontaire d'emploi", donc une démission même conventionnelle ne permet pas de bénéficier du préavis réduit. Vous devez donc prendre en compte ce fait dans l'indemnité que votre employeur va verser.

Par **anita**, le **04/10/2010** à **16:43**

Merci pour votre réponse.

J'ajoute une précision: il ne s'agit pas d'une 'démission' mais bien d'une perte d'emploi puisque c'est mon employeur qui a pris l'initiative de se séparer de moi et qui m'a proposé cette forme juridique de départ.

Il me semble que la 'rupture conventionnelle' est l'équivalent d'un licenciement mais en version simplifiée et moins contraignante pour l'employeur. L'employé n'y gagne rien puisqu'il se retrouve quand même au chômage.

Si ça n'est spécifié nul part, dans aucun texte juridique, pouvez vous me dire qui a le dernier mot? Le bailleur ou le locataire?

Merci encore d'avance

Par **mimi493**, le **04/10/2010** à **16:58**

Est-ce que vous avez une lettre de licenciement ?

Si oui, c'est bon.

Si un cas n'est pas spécifié dans la loi de 89, ça n'entre pas dans le cadre d'un préavis réduit. Il n'est noté que "perte d'emploi". La jurisprudence a déjà introduit dans ce cas, la fin de CDD. La jurisprudence a aussi déjà déterminé que si la loi ne comporte pas de conditions de proximité entre la survenance de l'évènement donnant droit au préavis réduit et l'envoi du congé, alors il n'y a pas de délai court à exiger entre les deux (la loi ne stipule un délai que pour "nouvel emploi **consécutivement** à une perte d'emploi")

ça se passe comme ça

- 1) vous envoyez votre congé avec mention d'un préavis d'un mois pour perte d'emploi (licenciement). C'est tout, aucun justificatif. Vous donnez une date et heure pour l'état des lieux et la remise des clefs (en mentionnant que si ça ne convient pas, qu'on vous contacte)
- 2) le bailleur peut demander un justificatif. Vous devez l'envoyer à ce moment-là, sinon, il ne peut se prévaloir de l'absence de justificatif.
- 3) le bailleur accepte par écrit (c'est mieux) ou même après la remise des clefs et l'EDL (qui ne signifie pas la fin du bail), il exige le paiement des loyers pour les deux autres mois. Vous refusez, il vous assigne au tribunal pour payer ses loyers et vous vous défendez. Ou, il vous retient le dépôt de garantie au motif des loyers dus et vous l'assignez pour récupérer votre dépôt de garantie