



Préavis de démission écourté et conge parental d'éducation?

Par **sandrine**, le **19/10/2011** à **15:14**

Bonjour,

Après 2 mois de congé parental d'éducation à taux plein, je viens de reprendre mon activité de cadre à 80 % depuis le 1er octobre 2011. Or, on vient de me faire une très intéressante offre de CDI, dans une autre entreprise (B), non concurrente de la mienne, que je compte accepter. Le problème est que l'entreprise B souhaite mon arrivée le plus vite possible...

Je vais bien entendu essayer de négocier mon préavis (3 mois - convention SYNTEC), mais, notre responsable d'agence venant lui aussi de démissionner la semaine dernière, je pense que la direction générale va être réticente au fait que je réduise mon préavis. Il faut dire que l'ambiance s'est fortement dégradée les 6 derniers mois...

J'ai pensé à l'éventualité de notifier à mon employeur mon désir de reprendre un congé parental à taux plein (délai réglementaire de 2 mois pour l'application) en même temps que ma lettre de démission, de façon à réduire mon préavis (2 mois puis CPE "fictif" au lieu des 3 mois de préavis) et commencer plus tôt dans l'entreprise B.

- 1) Est-ce légal ? Puis-je prétendre démissionner et écourter mon préavis en "prétextant" un CPE à taux plein?
- 2) Quels sont les risques que j'encoure si mon employeur A se rend compte que j'exerce au sein de l'entreprise B alors que je n'aurais fait que 2 mois de préavis?
- 3) Il me reste la solution de devenir "passive" sur mon poste et refuser certains déplacements pour précipiter mon départ, quels sont les risques que j'encoure ? Sachant que la solution 3 n'est pour moi que difficilement acceptable, eu égard à mes collègues que je mettrais plus

dans l'embarras que si je n'étais plus là..

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **pat76**, le **19/10/2011** à **18:55**

Bonsoir

Vous avez eu une visite médicale de reprise à la médecine du travail?

Par **sandrine**, le **20/10/2011** à **20:38**

Bonjour

Non, pas encore de visite médicale, j'ai du prendre RDV moi-même, mon employeur n'y ayant pas pensé...Etrange pour une entreprise de 150 salariés que de ne pas s'en occuper, mais pour mes collègues nouveaux embauchés, ils ont eux aussi du appeler eux même la médecine du travail pour obtenir leur RDV de visite "embauche"... Ma propre visite médicale de "reprise" est donc prévue le 15 novembre prochain, soit 1,5 mois après ma reprise.... Cela peut il changer la donne par rapport à ma démission imminente?

Par **pat76**, le **21/10/2011** à **15:03**

Bonjour

Vous n'auriez pas dû prendre le rendez-vous vous même, il fallait adresser un courrier recommandé avec avis de réception à votre employeur en lui demandant de vous prendre le rendez-vous à la médecine du travail pour la visite médicale de reprise. C'est une obligation de le faire et la visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours au plus tard après la reprise.

Vos collègues n'ont pas demandé eux même la visite médicale d'embauche, c'est à l'employeur de le faire.

Il y a 150 salariés dans l'entreprise donc des représentants du personnel. Il faudrait peut être leur expliquer la situation et qu'ils informent l'inspection du travail.

En ce qui vous concerne, je vous conseille d'adresser une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur lui indiquant que vous n'avez pas eu de visite médicale de reprise à la médecine du travail et que vous avez été obligé de solliciter vous même la médecine du travail pour obtenir un rendez-vous car vous constatez que votre employeur a manqué à son obligation de sécurité concernant la santé de ses salariés.

Vous précisez qu'au visa des articles R 4624-21 et R 4624-22 du Code du travail, ne pouvant savoir si vous êtes apte ou inapte à reprendre votre poste n'ayant pas pu bénéficier de la

visite médicale de reprise, vous l'informer que vous resterez chez-vous jusqu'à ce que vous ayez eu votre visite médicale de reprise.

Vous lui précisez qu'il sera dans l'obligation de vous verser votre salaire car il a commis une faute grave et que vous êtes en droit de demander la rupture de votre contrat aux torts de l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes.

Cela vous permettra de négocier votre préavis avec votre employeur pour le cas où il rechignerait à l'écourter.

Votre employeur n'aurait jamais dû vous laisser reprendre votre poste sans avoir l'avis du médecin du travail.

C'est un manquement à ses obligations de sécurité de la santé de ses salariés.

C'est une faute grave de sa part qui peut vous permettre de prendre acte de la rupture de votre contrat.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 6 octobre 2010. RJS 2010, page 831, n° 921:

L'employeur commet une faute suffisamment grave pour justifier la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 31 octobre 2010, pourvoi n° 04-46280:

La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié en raison des faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 2 juin 2010, pourvoi n° 09-40215:

La prise d'acte rompant le contrat de travail, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le préavis. cela étant, il peut spontanément accomplir, ou offrir d'accomplir, son préavis sans que cela est une incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de sa prise d'acte.

Motifs d'une prise d'acte de la rupture (exemple):

Ne pas organiser la visite de reprise à la suite d'un arrêt de travail pour maladie (note personnelle ou après un congé maternité); Chambre sociale de la cour de Cassation en date du 6/10/2010, pourvoi n° 09-66140

Vous garderez une copie de votre lettre.

Par **sandrine**, le **21/10/2011 à 20:35**

Je prends bonne note de votre conseil. Je pense qu'effectivement, celà va me donner une bonne "marge" de négociation.

Encore merci pour votre avis éclairé sur le sujet et très bonne continuation.