



Risques encourus en cas de rupture du préavis de démission

Par **companstoulouse**, le **23/04/2009** à **15:55**

Bonjour Madame, Monsieur

J'aurais besoin de votre aide :

Je suis ingénieur dans une société de service et y travaille depuis 4 ans. J'envisage de quitter ma société pour changer de voie; et pour cela j'envisage de faire une formation qui débiterait en septembre prochain.

Je ne saurai si je suis pris dans ma formation qu'en aout prochain, soit quelques semaines seulement avant le début des cours. Dans l'hypothèse où je suis pris à ma formation , il me faudra donc démissionner en aout pour débiter la formation en septembre. Ainsi:

1/ de toutes évidences , je ne pourrai pas réaliser mon préavis de 3 mois.

2/ étant données mes relations avec la société , la RH refusera clairement d'écourter à quelques semaines mon préavis.

Mes questions seraient les suivantes. En cas de rupture de préavis :

1/ les congés payés sont-ils rémunérés?

2/ à combien peuvent s'élever les éventuels Dommages et intérêts auxquels je peux être soumis?

3/ quelles sont les autres pertes potentielles pour moi ?

Merci pour votre aide !

Bonne journée.

PS: j'ajoute que je ne peux pas poser ma démission 3 mois avant le début de ma formation car je ne suis pas sûr de pouvoir la suivre. Donc si démission il y a, elle sera nécessairement

associée à une rupture de préavis.

Par **jrockfalyn**, le **24/04/2009** à **00:44**

Bonjour

Et si vous tentiez la rupture conventionnelle qui vous donne, conjointement avec l'employeur, la maîtrise de la date de rupture ?... Si votre DRH ne vous apprécie pas (ah ! les relations entre ingénieurs et juristes !!!), passez par le directeur général...

A défaut, la rupture prématurée du préavis fonde l'employeur à vous assigner devant le conseil des prud'hommes en réparation du préjudice subi... En principe indemnisation égale au salaire correspondant à la période entre la rupture et la fin du préavis. Mais ce la peut être plus important en cas de préjudice important : dans ce cas l'employeur devra invoquer la faute lourde (qui témoigne de l'intention de nuire à l'employeur)...

L'employeur en peut pas retenir l'indemnité compensatrice de congés payés sauf s'il estime que la rupture anticipée caractérise 1 faute lourde (peu réaliste).

Par **companstoulouse**, le **24/04/2009** à **16:49**

Merci beaucoup à vous pour cette réponse (et pour votre rapidité !)