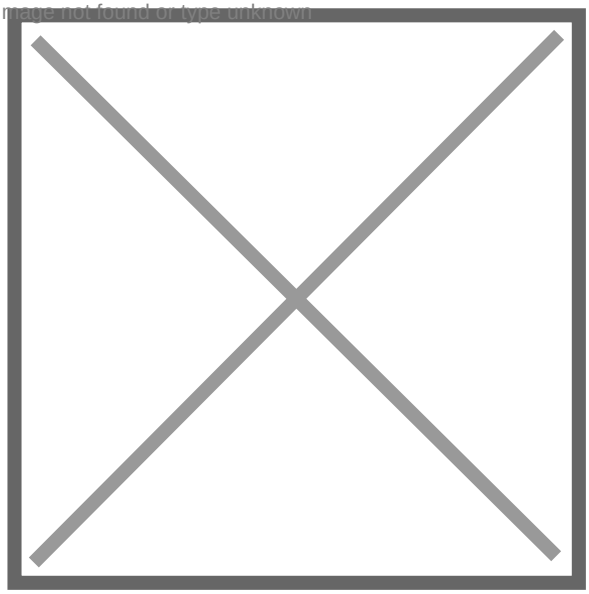
Image not found or type unknown



Licenciement personnel avoué - cas particulier

Par **le_percheron**, le **15/02/2012** à **12:09**

Bonjour,

Je viens vers vous afin d'avoir quelques renseignements svp.

Je suis actuellement secrétaire d'Avoué, et comme vous le savez la profession ayant été supprimée, je vais me retrouver licencier cette année (et plus précisément dans 2 semaines, fin Février).

J'ai déjà mon futur employeur qui m'attend, ce qui est une bonne chose.

Maintenant là où tout se complique :

Mon futur employeur était collaborateur au sein de la SCP d'Avoué, et est depuis devenu Avocat.

Il travaille donc dans son Cabinet avec ses propres dossiers et également toujours au sein de la SCP afin de "récupérer" les anciens dossiers.

Je vais subir une intervention chirurgicale début Mars.

Mon employeur me dit qu'il me paiera ma période de préavis pendant mes 2 mois d'arrêt.

Dans ma "logique", je suis licencié fin Février, je fais mon arrêt de travail et à mon retour je vais signer chez mon futur employeur [s]dans son Cabinet[/s].

Seulement voilà, mon employeur actuel me dit qu'en quelque sorte, étant donné qu'il me paie mon préavis, je lui "dois" ces 2 mois de travail payés mais non effectués et que je devrai donc reprendre le travail en [s]son[/s] Etude et non au Cabinet de mon futur employeur...

Qu'en pensez-vous ?

Et quelqu'un peut-il me renseigner sur la durée du préavis ? Selon la convention collective, il semblerait que je dois faire 2 mois de préavis. Mais on m'a dit qu'avec la réforme, c'est trois mois pour tout le monde... ?

Merci par avance pour vos précisions et votre aide.

Par **pat76**, le **15/02/2012** à **16:45**

Bonjour

Un arrêt maladie ne proroge pas le délai de préavis.

Votre employeur avoué devrait relire quelques jurisprudences de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

C'est un licenciement économique (merci Mme DATI).

Note 78 sous l'article L 1234-1 du Code du Travail (édition 2011, page 254):

Délai préfix. Le délai de préavis est un délai préfix, insusceptible de suspension ou de prorogation. (Cass. Soc. du 12 juin 1986; Bull. Civ. V, n° 305).

Note 79 sous ce même article.

MALADIE: Le délai-congé ne peut être prorogé de la durée de la maladie du salarié (Cass. Soc. du 28 juin 1989; Bull. Civ. V, n° 473).

L'allongement du délai-congé ne saurait résulter du paiement bénévole de l'indemnité de préavis, alors que l'employeur n'y était pas obligé, en raison de la maladie du salarié (Cass. Soc. du 20 juin 1985; Bull. Civ. V, n° 357).

Votre contrat se terminera donc comme prévu à la fin du préavis et celui-ci n'aura pas à être prolongé.

Vous pourrez donc après votre arrêt maladie si il a été de la durée du préavis ou supérieur, entrer au service de votre nouvel employeur.

Quand au texte qui indique 3 mois de préavis, demandez à ce que l'on vous montre le texte.

Vous avez une convention collective et c'est sur la clause concernant la durée du préavis selon le degré d'ancienneté dans la société que vous devez vous baser.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous pouvez indiquer de quelle convention collective vous dépendez?

Pour information, le préavis débute le jour où vous recevez la lettre de licenciement.

Par **le_percheron**, le **16/02/2012** à **10:57**

Bonjour Pat76 et merci pour votre réponse.

Concernant la convention collective, je dépends de celle des Avoués, en la consultant il y a quelques semaines et en comparant mon ancienneté, j'avais cru comprendre avoir 2 mois de préavis à faire... Maintenant je ne sais plus trop.

Demain je vais avoir mon entretien pour mon licenciement, j'espère que tout se passera bien et qu'il n'y aura aucun problème à propos de ce préavis et du fait que je sois en arrêt pendant cette période.

Nous verrons bien. Merci encore pour vos précisions !

Par **pat76**, le **16/02/2012** à **12:01**

Bonjour

Votre convention collective indique deux mois de préavis, alors ce n'est pas trois.

Si une personne vous a donné cette information, elle a fait une erreur.

Petite précision. Dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, il est précisé que vous pouvez vous faire assister par un conseiller.

C'est une obligation pour l'employeur que d'indiquer ce droit qu'a le salarié de se faire assister par un conseiller pendant l'entretien préalable.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés