



Rupture à l'initiative du salarié/amiable = préavis modifiable ?

Par telimena

Bonjour,

Je suis salariée dans une entreprise en COD : contrat à objet défini et j'ai reçu une opportunité en CDI dans une autre entreprise.

J'ai donc envoyé un email le 21/08 avec ma promesse d'embauche et mon souhait de mettre fin à mon contrat (mon initiative), j'ai demandé ma date de départ exacte.

La RRH m'appelle via teams pour me dire que le préavis était de deux mois (pensant que j'étais en CDI...) je lui dis de se renseigner car je suis en COD et que je devrais avoir les memes conditions qu'un CDD qui part pour un CDI, càd 2 semaines.

La RRH m'appelle le lendemain, le 22/08, pour me confirmer ce préavis lié à l'article 1342 du code du travail. Comme le délai est très court, c'est à ce moment précis qu'elle me propose une rupture à l'amiable du contrat afin de pouvoir changer la date du préavis et avoir une date de départ plus flexible. Evidemment, connaissant les conditions d'une rupture en commun-accord, je m'empresse d'écrire un email confirmant mon souhait de passer par cette rupture qu'elle m'a gentiment proposé.

Aucune réponse à cet email pendant une semaine... (managers et RHs en copie)

La RRH me rappelle le 28/08 sur teams en me présentant le docusign à signer. Le document présente l'objet "départ à l'initiative de l'employé" et une mention dans le document plus bas "en commun accord, le préavis prendra fin le : 15/09".

Je lui dis donc que cela ne me semble pas concorder avec nos échanges précédents et qu'une "rupture à mon initiative" est limitée à 2 semaines de préavis...Je ne trouve pas ce document correct et demande la modification de l'objet par "commun accord" ainsi que de revoir les conditions liées à cela.

Je reçois évidemment un refus et une rétractation assez brute de la RRH qui me fait comprendre que j'ai mal compris son "analyse" et qu'il s'agissait d'une rupture à mon initiative...

Cela est-il légal de modifier le préavis sans passer par une rupture à l'amiable ? Le document est-il conforme ?

Les RH sont revenus sur leurs dires finalement le 30/08 et me disent à présent que je dois bien partir sous 14 jours... càd le 3/09, comme j'avais évoqué initialement... J'ai perdu un temps fou dans ces échanges inutiles. Cedla aurait pu être réglé en 24H.

J'aimerais savoir aujourd'hui si ce docusign était légal ou non. Si elle avait le droit de changer cette mention dans une rupture à mon initiative.

Je tiens à souligner qu'il s'agissait de leur proposition de rupture à l'amiable que je n'ai fait qu'accepter...je pense qu'ils se sont ravisés lorsqu'ils ont pris conscience des conditions d'une telle rupture (incompétence ?)

Quelle est ma marge de négociation? Que puis-je faire ?

Dans l'attente de votre retour,

Je vous remercie d'avance pour votre aide,

Par morobar

Bonjour,

Quelle est ma marge de négociation? Que puis-je faire ?

Aucune.

La rupture était effectivement à votre initiative, et vous pouvez tourner et retourner, c'est bien vous qui avez exprimé le vœux de rompre le contrat à durée déterminée.

Alors en finalité vous devez respecter le préavis et vous n'avez pas de recours pour cela.

.je pense qu'ils se sont ravisés lorsqu'ils ont pris conscience des conditions d'une telle rupture (incompétence ?)

Quelles conditions, si terribles que cela ???

Par kang74

Bonjour

L'employeur vous a simplement proposé de modifier la durée du préavis d'un commun accord et pour cela il avait besoin de votre accord : chose tout à fait légale.

Son écrit reflète donc ce qu'il vous a proposé car on ne peut pas dire que la rupture est à l'initiative des deux parties quand vous avez demandé à partir pour un CDI mail à l'appui ...

Par janus2

Quelles conditions, si terribles que cela ???

Bonjour,

Si rupture d'un commun accord, la prime de précarité est due, si rupture à l'initiative du salarié, elle ne l'est pas. Je ne vois pas autre chose...

Par telimena

Merci pour vos réponses.

Ma question se posait plutôt sur la validité du document envoyé, dans la mesure où il fait état de deux modes de ruptures différents...

Si l'objet du document est "rupture à l'initiative du salarié" : le document peut-il mentionner un préavis de plus de 2 semaines ? Ce qui est le cas, avec une phrase ajoutée "d'un commun accord avec le salarié, la date de fin de contrat sera le 15/09"

Dans ce cas donc de rupture anticipée, pour moi, le préavis ne peut être modifié, même avec une mention.

Le préavis est modifiable seulement dans le cadre d'une rupture en commun accord.

La RRH m'a t'elle envoyé un document valide juridiquement parlant ? Une simple mention de changement de préavis est-elle possible dans ce cadre de rupture?

Par kang74

Comme déjà dit le préavis peut être modifié si l'employé est d'accord : d'ou le document proposé.

Article L1243-2

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.