



Préavis Rupture anticipée cdd pour embauche en cdi

Par Joanel

Bonjour,

Voici mon problème

J'ai trouvé un poste en CDI mais ayant un CDD débuté le 17 mai 2021 et devant se terminer le 29 juillet 2022, j'ai commencé à le renseigner sur la procédure à suivre pour interrompre ce CDD.

Après quelques recherches j'ai trouvé les éléments à fournir pour établir une rupture anticipée de mon CDD .

Ces recherches m'ont permises de rédiger une lettre recommandée avec accusé de réception. Dans cette dernière, j'ai bien mentionné les raisons ainsi que le délai de préavis qui, puisque la lettre recommandée a été réceptionnée le 21 avril 2022, doit courir jusqu'au 5 mai 2022 selon l'article l1243-2 du code du travail.

En réponse, j'ai eu un mail du service ressources humaines m'indiquant que le préavis irait jusqu'au 11 mai 2022.

Dans le courrier ils m'expliquent qu'ils prennent en compte en texte de référence la loi du travail. En effet aussi bien dans la convention collective que dans mon contrat, il n'y a rien d'indiqué sur le préavis et le décompte.

J'ai donc vérifié le code du travail et la loi du travail et a chaque fois je tombe sur le terme "dans tous les cas le préavis ne peut excéder 2 semaines".

Je ne comprends donc pas pourquoi la date du 5 mai correspondant bien à 2 semaines de préavis est pour mon employeur erronée et que celui-ci m'indique le 11 mai.

Certaines personnes m'expliquent que ces 2 semaines sont en jours ouvrés mais il me semble que si cela avait été le cas cette précision aurait été apporté dans le code du travail.

Aidez moi s'il vous plaît mon prochain employeur aimerait que je prenne mes fonctions au plus tôt.

Merci

Par janus2

Certaines personnes m'expliquent que ces 2 semaines sont en jours ouvrés mais il me semble que si cela avait été le cas cette précision aurait été apporté dans le code du travail.

Bonjour,

Un délai en jours ouvrés est obligatoirement donné en jours. Dès que l'on parle de semaines ou de mois, c'est obligatoirement calendaire, une semaine "ouvrée" ou un mois "ouvré", cela n'existe pas !

Par Joanel

Bonjour,

Je vous remercie pour cette réponse qui me conforte dans ce que je pensais.

En effet, il me semble que mon employeur utilise cette notion afin de me garder plus longtemps.

Sans compter que depuis que j'ai décidé de démissionner, mon responsable me fait subir un calvaire

C'est a dire que je subis des réflexions devant les autres collègues de travail, il dénigre la future entreprise, il me convoque dans son bureau Minimum 1 fois par jour, pour continuer son travail de sape.

Cela frise le harcèlement moral.

Par just_ice__

Bonjour Joanel,

En premier lieu, l'alinéa 3 du texte susvisé fixe un délai butoir de 2 semaines, à compter de la notification ; a priori, et contrairement à ce que le code du travail prévoit pour les délais en cas de rupture d'un CDI ou de procédure disciplinaire, aucune prorogation n'est ici prescrite lorsque ce délai expire un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé.

En second lieu, s'agissant du calcul de la durée du préavis, le paragraphe 3.1.2 de la [url=https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20062002/A0110006.htm]Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002[url] précise que "la durée exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés, le préavis ne présentant d'utilité que si un travail est effectué".

Il convient alors de calculer la date de fin de préavis selon le cas dans lequel vous vous trouvez :

- Hypothèse 1 : la durée du contrat conclu avec un terme précis (ou la durée effectuée à défaut de terme) dépasse 10 semaines ; dans ce cas, le préavis serait au minimum de 11 jours ouvrés, ce qui excèderait le délai butoir : c'est donc le délai butoir qui sera retenu puisque, par définition, il ne saurait être dépassé.

- Hypothèse 2 : la durée de travail considérée est au contraire inférieure ou égale à 10 semaines, le préavis étant alors inférieur ou égal à 10 jours ouvrés ; dans ce cas, le calcul en jours ouvrés sera retenu : tout au plus, la date de fin de préavis correspondra exactement à celle du délai butoir (si la durée de travail considérée est précisément de 10 semaines).

En l'espèce, votre contrat ayant été conclu le 17 mai 2021, avec comme terme le 29 juillet 2022, soit pour une durée supérieure à 52 semaines (1 an), vous êtes dans la 1ère hypothèse : c'est le délai butoir qui s'applique ; le préavis expirera donc le 5 mai prochain à 24 heures.

En vous souhaitant une belle journée.

Cordialement.

Par Joanel

Bonjour

Sur votre logique je suis d'accord sur une partie seulement.

En effet, dans la citation que vous indiquée, il est aussi précisé une durée exprimée en jours est donc en jours ouvrés.

Cependant une durée en semaines est en semaine mais non en jours.

Tout comme le calcul peut se faire ainsi par exemple

15 mois de travail

Donc en semaines cela se traduit ainsi

$15 * 4 = 60$

Donc 60 semaines.

On prend 1 jour par semaine donc 60 jours.

$60/7 = 8.5$ semaines de préavis.

Mais comme le préavis ne peut excéder 2 semaines ça sera 2 semaines.

De plus j'ai appelé le service du gouvernement allo service public et le monsieur m'a certifié que le calcul se fait en 2 semaines calendaires pour le maximum.

Enfin, les jours ouvrés ce n'est que dans le cas d'une durée exprimée en jours....

Ensuite j'ai effectué plusieurs recherches amenant toutes à la même conclusion

Cordialement

Par janus2

C'est ce que je vous ai répondu plus haut, un délai en semaines est nécessairement en semaines calendaires. Il n'y a pas d'autre possibilité. Un délai en jours ouvrés est forcément donné en jours.