



Rupture conventionnelle - Démarrage nouveau travail

Par revbyd

Bonjour,

Je vous explique: Je suis actuellement et depuis quelques mois en congé parentale sans solde PrePaRe (de la CAF) et je viens de demander une rupture conventionnelle à mon employeur actuel (qui va être accepté): hors, cela devrait mettre 40/50 jours environ à être officiel le temps que la procédure se fasse et soit homologué par la Directte.

Mais j'ai également trouvé un autre travail qui pourrait commencer immédiatement, sans attendre les délais d'homologation de la rupture: Est il possible de signer un nouveau contrat et commencer tout de suite avec un employeur différent sans attendre le délais d'homologation de la rupture ?

Merci
Cordialement

Par morobar

Bonjour,
NON

Vous n'êtes pas libre de tout engagement.

Votre comportement peut ouvrir des droits à D.I. au bénéfice de votre employeur.

Par ailleurs les délais de réalisation d'une RC ne sont pas de 40 ou 50 jours.

Par contre vous pouvez démissionner en négociant avec l'employeur une remise totale de votre préavis.

Par revbyd

Bonjour,
Merci de votre réponse.

Quels sont les délais de réalisation d'une RC?

Pouvez vous m'indiquer c'est quoi une D.I.?

En étant en congé sans solde par la CAF le contrat n'est il suspendu? Donc j'ai pas de préavis car il ne s'agit pas d'un licenciement ou démission?

Merci encore
Cordialement

Par morobar

D.I.= Dommages et Intérêts

Donc j'ai pas de préavis car il ne s'agit pas d'un licenciement ou démission?

Pas compris la signification de ce propos.

Par revbyd

Bonjour,
Merci

Un préavis est présent quand il y a un licenciement ou une démission et l'employée est effectivement en train de travailler dans l'entreprise, correct?

Dans mon cas, je suis en congé sans solde parental et le contrat de travail est suspendu...

Donc, est ce que je peux commencer un nouveau contrat en attendant le délai d'homologation?

Merci

Par morobar

correct?

Non

La rupture des relations contractuelles s'accompagne d'un préavis.

Les exceptions relatives à la qualification de la rupture, que ce soit la nature du fait fautif ou la prise d'acte n'ont rien à voir avec votre situation.

Par kang74

Bonjour

Le fait que le contrat de travail soit suspendu ne change absolument rien au fait que vous êtes encore sous contrat de travail et que vous avez un devoir de loyauté envers vos employeurs à ce sujet : vous n'êtes pas libre de tout engagement .

S'y ajoute potentiellement une clause de non concurrence ou d'exclusivité .

De plus vous oubliez une chose importante :Si vous mettez fin à votre congé parental vous devez reprendre le travail dans votre entreprise actuelle .

Il vous est très facile dans le contexte de négocier une démission sans préavis vu que l'employeur préférera à coup sûr ne pas vous devoir d'indemnités .

Par revbyd

Bonjour,

Merci de votre réponse.

Est ce que la Direccte peut ne pas valider la RC si je commence un nouveau boulot avant la fin du délai d'homologation?

Et si à la fin du congé parental sans solde Je demande une dispense de travail qui couvre jusqu'à la fin de délai d'homologation? Cela est possible?

Merci

Par kang74

Il est interdit de faire une rupture conventionnelle dans des conditions frauduleuses : commencer un nouveau travail ailleurs sans informer votre employeur alors que vous êtes sensé être en congé parental , c'est vicier son consentement en plus de ne pas répondre à votre obligation de loyauté .

Donc oui , l'employeur peut même saisir le CPH sur ce motif, si ce n'est se rétracter ou en informer la DREETS (cela n'existe plus la Direccte)

La rupture conventionnelle permet effectivement de négocier un congé sans solde , ce qui vous permettra de travailler ailleurs SI vous respectez votre obligation de loyauté envers votre employeur .

M'enfin mettre fin à un congé parental par anticipation requiert de respecter le cadre légal (justifier d'importante baisse de ressources du ménage, qui ne soit pas du au fait d'avoir pris un congé parental, décès de l'enfant).

Pas sure non plus que le nouvel employeur,apprécie tout cela si cela lui venez aux oreilles surtout si vous dites être libre de tout engagement : c'est le contrat de travail qui formalisme l'obligation de loyauté .

Je rappelle à cet égard cet article du code du travail :

Article L1237-3

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat.

Pour résumé pour être dans les clous, il faut que votre employeur soit informé que vous preniez un autre emploi, que vous respectiez les clauses de votre contrat, que vous rentriez dans le cadre d'une fin de congé parental ET qu'il vous accorde un congé sans solde négocié comme telle pendant la durée de la procédure noté dans la convention à homologuer .

Les risques que vous prenez à ne pas l'être dépendent de vos contrats de travail, du montant des indemnités, de la raison pour laquelle une RC a été conclue, de vos relations avec votre employeur et de son caractère, etc .

Sachant que pour lui le risque est que vous reveniez même s'il peut, dans le contexte, engager un licenciement pour faute .

Par de là, ce serait vous mentir de dire qu'il n'y a aucun risque .