Délai de prévenance juin 2008 et syntec...j'en perds mon lat

Par **fantaghareau**, le **05/03/2009** à **23:12**

Bonjour à tous et à toutes

Un salarié me met un sérieux doute :
il est CADRE, CCN Syntec, date d'embauche le 01/11/08, période d'essai reconduite (donc aujourd'hui le 5/03/09 il est encore une période d'essai).

Il a envoyé une lettre de démission avec un préavis de période d'essai de 48H (selon lui grâce aux nouveaux délais de prévenance qui feraient office de préavis de période d'essai).
Comme la Syntec exige 1 semaine de préavis pour 1 mois complet de travail, je lui aurait plutôt donné 4 semaines de préavis.

Il a envoyé sa lettre de démission le 04/03/09 donc il veut etre libéré le 06/03/09 au soir.

J'en perd mon latin !
Le préavis de période d'essai de l'article 14 du SYNTEC est il mort depuis la loi de juin 2008 ?
Ou bien comme je le pensais, le délai de prévenance impose juste un délai minimal où le salarié ou l'employeur doit faire connaître son intention de rompre le contrat ?
ex : mon salarié me prévient 48H avant la date à laquelle il souhaite démissionner. Date à laquelle le préavis commence (et ne se substitue pas)

Résumé : le délai de prévenance de la loi de modernisation du travail de juin 2008 s'ajoute-t-il ou se substitue-t-il au préavis de période d'essai du SYNTEC ?

Help !

Merci beaucop.

Par **Camille**, le **06/03/2009** à **12:16**

Bonjour,
A MON humble avis, les termes "démission" et "préavis", pendant la période d'essai, sont des abus de langage. Il n'y a - à proprement parler - ni démission ni préavis.
Il y a seulement "décision de mettre fin au contrat" et "délai de prévenance".

[quote:34s3wbm3]
Article L1221-25

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L1221-26
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)
[u:34s3wbm3][b:34s3wbm3]Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures.[/b:34s3wbm3][/u:34s3wbm3] Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.
[/quote:34s3wbm3]
Et rien d'autre n'y est prévu.
Toujours à MON humble avis, s'il n'a pas eu modification postérieure de la convention pour tenir compte de ces nouvelles rédactions...

Par **tite live**, le **07/03/2009** à **00:04**

Effectivement on ne démissionne pas d'une période d'essai, mais on rompt une période d'essai, ce qui s'explique par l'absence d'obligation de notification des motifs de la rupture.

Quand à l'application, il me semble que l'article L1221-26 a un caractère impératif, et en effet l'accord n'a pas de porté dérogatoire dans la mesure ou il a été conclu avant la loi portant modernisation du marché du travail.
Cependant, cette interprétation reste à confirmer.

Par **snappy**, le **07/03/2009** à **12:57**

Je ne suis pas sûr, mais de toutes façon il faut vérifier que la modification de cette convention est opposable au salarié.

En effet l’employeur doit mettre à disposition du salarié une notice informative sur la convention collective applicable, depuis la loi de 2004, pour lui être opposable.

Mais cette obligation est-elle ponctuelle ou continu ? Certains auteurs considèrent qu’elle est continue et donc que chaque modification doit être apportée à la connaissance du salarié.

Mais je ne suis pas sûr que cela répond à ta question, sorry si c'est HS

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Camille**, le **07/03/2009** à **17:42**

Bonjour,
Oui, mais justement, il semble qu'il n'y ait pas eu de modification de la CCN suite à ces nouveaux textes du CT. Or, une CCN ne peut pas conduire à une situation plus défavorable au salarié par rapport aux textes de lois.
Donc, pour moi, si une clause de la CCN impose un délai de prévenance de plus de 48h, elles est automatiquement caduque.
A fortiori, si le terme "délai de préavis" est utilisé dans ce texte pour une période d'essai...

Par **snappy**, le **07/03/2009** à **18:50**

Depuis 1982, sur certains thèmes, (qui ne font pas partie de l'Ordre Public absolu) il est possible que la CCN soit moins favorable que la loi, c'est le principe de l'OP dérogatoire ou conditionnel.

Par **Camille**, le **07/03/2009** à **21:52**

Bonsoir,
Mais je suppose que ces dérogations doivent être justifiées par une particularité de la profession. Or, là, pour un délai de prévenance en cours de période d'essai, on voit mal quelle particularité pourrait justifier une dérogation. De toute façon, le texte de la CCN devrait être repris pour s'adapter et mentionner qu'il y dérogation à ce texte précis et pas à une ancienne mouture.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés