Image not found or type unknown

Demission cadre et durée de préavis

Par **TiTNooS**, le **10/02/2014** à **11:30**

Madame, monsieur,
Je suis depuis 3 ans embauchée en CDI dans une SSII régie par la convention Syntec.
J'ai été embauchée "non cadre" et dans mon contrat de travail signé par mon employeur et moi même, il est mentionné que ma période de préavis est de 1 mois en cas de démission (sans condition de statut cadre ou pas).
Il y a 2 ans je suis passée cadre dans l'entreprise. Rien a été signé à cette occasion, rien a été négocié, j'ai juste reçu un mail de mon employeur qui me disait que j'était passé cadre. Du coup seul mon bulletin de salaire montre que je suis cadre. Aujourd'hui, je souhaite démissionner de mon poste.
Le préavis que je dois effectuer est bien celui marqué sur mon contrat (soit 1 mois)? Ce qui est écrit dans le contrat prévaut ? Si c'est le cas et que mon employeur m'oblige à effectuer une période de préavis supérieure à 1 mois, puis-je demandé à faire une rupture conventionnelle ?
Merci bien d'avance.

Par **janus2fr**, le **10/02/2014** à **11:43**

Bonjour,
Votre durée de préavis est celle prévue à la convention collective pour les cadres.
La durée indiquée au contrat n'est plus valable puisque vous avez changé de statut.

Par **TiTNooS**, le **10/02/2014** à **11:57**

Bonjour,

Déjà merci pour votre réactivité Janus2fr.
Le problème quand même c'est que ce changement de statut a été fait sans que rien ne soit signé de part et d'autre ? et sur le bulletin de salaire, la seule preuve est que je paie les charges de prévoyance et ARRCO de la tranche des cadres cadres (TA). Rien d'autre n'a été changé nulle part ailleurs...
Du coup je trouve ça un peu abusé que mon employeur d'un coup décide que je devienne cadre sans que je n'ai mon mot à dire.
C'est vraiment ça, je ne peux rien dire, rien négocier n'importe quel employeur peut faire ça ? et dire que je suis cadre sans que rien ne soit signé de ma main ?

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **12:21**

Bonjour,

En principe, toute modification d'une disposition du contrat de travail écrit suppose la signature par les parties d'un avenant au contrat.

Dans votre cas, deux hypothèses s'ouvrent à vous :

1 - A partir du moment où votre employeur vous a fait une proposition écrite (par mail) pour changer votre statut, que vous n'avez pas protesté depuis deux ans, que votre rémunération (et autres conditions de travail) est déterminée en fonction de votre nouveau statut, vous ne pourrez contester votre statut actuel de cadre, malgré l'absence d'avenant, au nom de la bonne foi contractuelle.
En cas de contentieux (si vous décidiez de ne pas effectuer le préavis des cadres et votre employeur vous assignait en demande d'indemnité compensatrice de préavis non exécuté), votre nouveau statut risque d'être considéré comme étant contractualisé.

2 - Toutefois, faute pour votre employeur d'avoir établi un avenant au contrat, vous pourriez vous prévaloir du préavis d'un mois en tentant d'invoquer la force obligatoire du contrat et la négligence de votre employeur qui n'a pas jugé bon de vous faire signer un avenant (nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude). Mais, vous l'aurez compris, la réussite de cette voie, en cas de contentieux, et grandement incertaine.

A vous de choisir votre voie, en connaissance des risques.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **13:03**

Bonjour,
La contestation du statut de cadre me paraît très aventureuse en plus après 2 ans à moins que vous souhaitiez renoncer aussi à ce qu'il comporte c'est à dire notamment à la prévoyance santé et à la caisse de retraite des cadres...
Le contrat de travail se situe au moment de l'embauche et pour le préavis se trouve aussi modifié lorsqu'il est calculé en fonction de l'ancienneté...

Par **janus2fr**, le **10/02/2014** à **13:04**

Il n'y a pas toujours d'avenant de signé à chaque changement de coeff, de statut ou de salaire. La fiche de paie est censée faire foi.
En revanche, une chose que je ne comprends pas bien, vous dites que rien n'a changé sur votre fiche de paie, mais le coefficient ou la position indiquée dessus doit bien correspondre toutefois à un statut cadre ?
Et si oui, le salaire doit être en rapport avec ce coefficient cadre.
Sinon, il y a effectivement un problème...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **13:48**

Bonjour,

Même si en pratique, à tort, employeurs et salariés modifient souvent un élément essentiel du contrat de travail écrit sans signature d'avenant, en appliquant seulement les nouvelles conditions, la jurisprudence rappelle que la modification d'un élement essentiel du contrat (salaire, qualification,...) suppose l'accord exprès du salarié.

Cet accord exprès ne peut se déduire de la seule poursuite, par le salarié, du contrat aux nouvelles conditions, même sans protetation pendant plusieurs mois ou années. (v. not. : soc.,20 juin 2001, n° 99-43.452).

Il faut donc un avenant au contrat pour modifier une clause écrite du contrat, au risque pour l'employeur, en cas de procès, de pas pouvoir se prévaloir de la poursuite du contrat aux nouvelles conditions sans contestation de la part du salarié.

Dans le cas présent, l'auteur de la question, comme je l'ai indiqué, pourrait se prévaloir de l'absence d'avenant ayant modifié son statut (c'est-à-dire l'absence d'accord exprès), y compris malgré le fait que durant deux années il n'a pas protesté l'application de son nouveau statut.

Ainsi, faute pour l'employeur d'avoir fait les choses comme il fallait (signature d'un avenant), le salarié pourrait se prévaloir du préavis d'un mois. Mais, comme je l'ai souligné, cette voie n'est pas sans risque en raison de l'aléa judiciaire inéhrente à toute procédure judiciaire, surtout en matière prud'homale.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **13:54**

Il ne faudrait déjà pas confondre qualification et statut et par ailleurs faire abstraction de ce qui découle d'une contestation de ce dernier...
En plus, la clause n'était pas écrite au contrat de travail...

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **14:01**

le statut et la qualification font parties des éléments essentiels du contrat de travail, de sorte que la précision que j'ai précédement apportée s'applique aux deux.

Je rajoute que dans le cas présent il s'agit à la fois du statut de l'auteur de la question et de la qualification conventionnelle correspondant à ce statut et, surtout, aux fonctions exercées par lui au sein de son entreprise.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **14:02**

le fait qu'il a été embauché "non-cadre" figurait bien dans son contrat, selon les faits apportés par l'auteur de la question

Par **TiTNooS**, le **10/02/2014** à **14:21**

Bonjour,

Merci à tous pour vos réponses. En fait avant de passer cadre en 01/12, je n'avais aucun statut, coef ou position sur ma fiche de paie. J'étais rien...
Puis il m'a fait passer cadre et là comme par magie j'ai eu le coef 105 qui est venu, et les lignes de charges en plus. Apparemment j'ai eu une augmentation du salaire brut uniquement pour compenser les charges que je payai en plus sans que mon salaire net soit supérieur à avant.
Suite à ce changement de statut, après quelques mois j'ai écrit un mail à mon boss pour lui dire que le statut me convenait pas car au final, en salaire net j'étais moins payé (à cause en plus entre temps de la loi des heures sup défiscalisé aui a été abrogé, je suis au 39h avec 4h d'heure sup obligatoire) et que du coup je souhaitait ne plus être cadre. Il m'a dit "écoute je vais t'augmenter". Ce qui n'a jamais été fait, même après plusieurs relances de ma part et j'ai laissé traîné...
Aujourd'hui j'ai trouvé autre chose, je souhaite démissionner mais j'ai l'impression que je vais encore me faire avoir, être obliger de faire 3 mois de préavis parceque ce que j'ai signé sur mon contrat ne tiens pas....

En gros ce que je trouve abusé quelque part, c'est que mon contrat de travail signé à mon embauche sur lequel est écris noir sur blanc que le préavis est de 1 mois. Pourquoi comme ça d'un coup il ne fait plus foi. Alors que c'est le seul et unique document sur lequel les 2 parties ont signés. Et sur lequel on était tous les 2 d'accord.

Bon je comprends que j'ai merdé en ne réagissant pas immédiatement, et que aujourd'hui avec le recul j'aurai du réagir immédiatement... mais c'est toujours compliqué en tant que salarié de faire valoir ces droits auprès d'employeur peu scrupuleux qui abuse de leur pouvoir.

Voilà je pensais au moins que ce qui était marqué sur le contrat était plus important que ce qui avait dans la convention ou dans les droits du travail.
Apparemment je me suis faite avoir.

En tout cas merci bien à tous pour le temps passé sur mon cas, pour vos réponses. Je vous remercie.

Bien à vous

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **14:23**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il faudrait prouver que le statut est un élément essentiel du contrat de travail lequel n'a pas de définition précise car il peut être évolutif automatiquement....
Les "faits" restent assez vagues quant à une mention précise au contrat de travail...
Par ailleurs, est fait complètement abstraction des conséquences que pourrait avoir une contestation du statut cadre, ce que j'ai abordé...
Par ailleurs, le contrat de travail étant déjà rompu, une Rupture Conventionnelle est à exclure...

P. S. : Réponse croisée avec le dernier message.

Par **TiTNooS**, le **10/02/2014** à **14:37**

Du coup oui en effet les messages se sont croisés...
Et du coup j'ai une autre petite question par rapport à ta réponse pmtedforum quand tu dis que "le contrat de travail étant déjà rompu", c'est à cause du fait que mon statut ait changé ? Que je sois passé cadre alors que sur mon contrat je suis "non cadre", fait que mon contrat de travail est rompu ?

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **14:47**

TITNOOS,

A votre place j'aurai respecté le préavis d'un mois et attendu de voir la réaction de l'employeur.

J'ai bien l'impression que dans vos conditions de travail, il y a bien des choses qui n'ont pas été respectées, de sorte que je ne suis pas sûr qu'il ira aux prud'hommes réclammé une indemnité compensatrice.

Votre contrat ayant prévu un mois de préavis, et qu'aucune qualification ne figurant dans le contrat, vous pourrez soutenir que malgré votre requalification au niveau cadre, votre préavis est resté inchangé et est celui prévu contractuellement. Votre employeur aura bien du mal à prouver le contraire, faute d'avoir modifié la clause contarctuelle indiquant le préavis de un mois, sans autre considération ni évolution possible en fonction de votre statut.

Si vous avez déjà envoyé un courrier lui demandant de racourcir votre préavis, ou tout courrier évoquant ce préavis, et que votre employeur vous a sommé de réaliser les trois mois de préavis, je vous conseille de lui reécrire en RAR pour lui rappeler que votre préavis est celui convenu entre les parties, soit un mois, et qui déroge donc à la convention collective relative aux cadres, de sorte que vous appliquerez ce préavis d'un mois.

Vous verrez bien par la suite.

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **14:48**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

VOtre contrat est rompu car vous avez donné votre démisison.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **14:55**

Il n'a pas été dit non plus formellement qu'aucune qualification ne figure au contrat de travail... Effectivement, votre contrat de travail est rompu par votre démission...

Par **TiTNooS**, le **10/02/2014** à **14:59**

Ha non désolé....
J'ai du mal m'exprimer, j'ai dit "aujourd'hui je souhaite démissionner", en gros je voulais dire aujourd'hui j'ai pris ma décision je vais faire ma lettre de démission et démissionner dans les jours qui viennent....je n'ai pas encore donné ma lettre, je suis en train de la faire, je vais la donner en main propre à mon boss lundi prochain quand il sera revenu au bureau.
Sincèrement désolé de m'être mal exprimée.

Du coup pour ma lettre de démission me conseillez-vous de mentionner ce 1 mois de préavis ou de ne rien dire et ne faire qu'1 mois.... ?

Merci encore pour toutes vos réponses et désolé pour le malentendu, je n'ai encore rien fait je demande conseille avant pour voir ce que je peux défendre....

Par **Juriste-social**, le **10/02/2014** à **15:18**

Je vous conseille de donner votre démission et de rappeler que vous effectuerez votre préavis d'un mois conformément au contrat de travail. Vous verrez alors la réaction de l'employeur.

Vous pouvez donc signer une rupture conventionnelle, si l'employeur l'accepte... Tout en sachant que la procédure de RC dure environs un mois, voire plus en général.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **15:59**

Il faudrait déjà proposer une rupture conventionnelle à l'employeur car une fois que vous aurez donné votre démission, il sera trop tard et de toute façon je le verrais mal l'accepter après...
La période à prévoir après la conclusion de la rupture conventionnelle jusqu'à la rupture du contrat de travail est d'environ 5 semaines à condition que la demande d'homologation soit envoyée juste au terme de la période de rétractation de 15 jours calendaires...
Si vous donnez votre démission, il serait prudent de doubler votre lettre remise en main propre contre décharge par une lettre recommandée avec AR en y indiquant que conformément au contrat de travail, le préavis que vous effectuerez sera d'un mois puisqu'il

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

n'y a pas eu d'avenant depuis...

Par **janus2fr**, le **11/02/2014** à **07:52**

[citation]Même si en pratique, à tort, employeurs et salariés modifient souvent un élément essentiel du contrat de travail écrit sans signature d'avenant, en appliquant seulement les nouvelles conditions, la jurisprudence rappelle que la modification d'un élement essentiel du contrat (salaire, qualification,...) suppose l'accord exprès du salarié. [/citation]
Super !
Donc un salarié qui a été augmenté sans donner expressément son accord peut se voir demander de rembourser 3 ans de cette augmentation.
On n'arrête pas le progrès...

Par **P.M.**, le **11/02/2014** à **09:01**

Bonjour,
S'il conteste ce changement, pourquoi pas, c'est bien pourquoi j'ai insisté sur les conséquences que ça peut avoir...

Par **Juriste-social**, le **11/02/2014** à **17:48**

Janus2fr,

Il convient de distinguer la pratique du droit.

En pratique, les parties au contrat de travail font ce qu'ils veulent.

Mais, en droit, il y a des règles à respecter, précisément pour protéger les salariés.

Et oui, désolé de vous l'apprendre, mais une modification du salaire d'un salarié, y compris pour lui donner 1 million d'euros par mois, suppose son accords exprès.

Toutefois, l'employeur ne pourra, après coup, lui demander remboursement au motif qu'il n'a pas donné son accord exprès par avenant au contrat. Mais, le salarié, lui pourra demander des dommages-inétérêts pour modification unilatérale du contrat. C'est comme cela, on protège la liberté du salarié, souvent mise à mal...

Un contrat reste un contrat et tient lieu de loi entre les parties.

Par **anigil**, le **19/01/2015** à **11:02**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour, je suis un peu dans ce cas, je suis cadre depuis moins d'un an, je donne ma démission pour suivre mon conjoint, je n'ai pas eu d'avenant, mon contrat d'origine parle d'un mois de préavis et mon employeur voudrait que je fasse 3 mois.
Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **19/01/2015** à **11:11**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés