

1

LE PREAVIS

décembre 2021

- D3 définition
- D5 nature du contrat
- D10 durée
- D notion de travail effectif
- D15 notion d'ancienneté
- D18 temps partiel et période d'essai
- D19 point de départ
- D congés et préavis

définition

- ▶ Le préavis est l'information officielle que transmet une personne à une autre, généralement pour faire cesser à l'échéance d'un certain terme, les effets d'une convention à durée indéterminées comportant des prestations successives. **Par exemple faire cesser un contrat de travail, un contrat d'assurance ou un bail.**
- ▶ **Le préavis est un délai de prévenance que l'employeur ou le salarié doivent respecter lorsqu'ils souhaitent de leur propre décision mettre un terme au contrat de travail qui les lie.**
- ▶ **La durée est définie par la loi et précisée par les conventions collectives.**

Qu'est-ce qu'un préavis ?

- ▶ Lorsqu'un salarié ou un employeur désire mettre fin à un contrat de travail, une période doit s'écouler entre l'annonce de cette rupture et la fin réelle du contrat. Cette période est appelée **préavis (ou délai-congé)**. Au terme de celle-ci, le contrat sera rompu automatiquement. **Mais pendant toute sa durée, les obligations et les droits de chacun seront maintenus dans leur totalité.**

Pour quels contrats

- **Contrepartie du droit de rupture unilatérale et de l'incertitude qui lui est propre, le préavis ne concerne en principe que le contrat à durée indéterminée**
- Toutefois, l'article L. 1243-2 du code du travail prévoit que le contrat à durée déterminée peut, par dérogation 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**

- Le préavis ne concerne pas en principe le **contrat de travail temporaire**. Toutefois, le salarié intérimaire peut rompre son contrat avant l'échéance du terme s'il justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée

- Dans les deux cas (CDD & TRAVAIL TEMPORAIRE), la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour, ni supérieure à deux semaines
- (C. trav. art. L1243-2 & L. 1251-28)

Article L1243-2

- 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.**

Article L1251-28

- La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.
- Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail 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 accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.
- **Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.**

- **Le code du travail fixe la durée minimale du préavis en fonction de l'ancienneté du salarié :**
- salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté : **aucune durée minimale légale**
- salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : **1 mois minimum**
- salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : **2 mois minimum**
- Ces durées s'appliquent à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.

Durée du préavis de licenciement

- Moins de 6 mois d'ancienneté, la durée du préavis est fixée :
- Soit par la convention collective
- Soit par accord collectif
- Soit par les usages pratiqués dans l'entreprise ou la profession

Durée selon les usages

- La durée du préavis résultant des usages est souvent de :
- une semaine pour les ouvriers ;
- un mois pour les agents de maîtrise, techniciens et employés ;
- trois mois pour les ingénieurs et cadres.

Durée du préavis de licenciement

- Selon l'article L1234-1 du code du travail:
- - **Moins de 6 mois d'ancienneté** (Cf usage, convention collective ou loi)
- - **De 6 mois à 2 ans d'ancienneté** : 1 mois de préavis.
- - **Plus de 2 ans d'ancienneté** : 2 mois de préavis.

Article L1234-1

- Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :
- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus **inférieure à six mois**, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise **entre six mois et moins de deux ans**, à un préavis d'un mois ;
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus **d'au moins deux ans**, à un préavis de deux mois.
- Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Article L1234-2

- Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de l'article L. 1234-1 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle.

Notion d'ancienneté

- **L'article L. 1234-1 du code du travail fait référence à une ancienneté de services continus.**
- <> Pour l'appréciation des services continus, les circonstances qui, en vertu des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, comme en vertu d'usages, suspendent le contrat de travail n'interrompent pas l'ancienneté ; elles suspendent simplement son acquisition, et l'ancienneté déjà acquise avant la suspension du contrat de travail demeure (Soc. 29 juin 1977, Bull. civ. V, no 432)
- <> le travailleur réintégré en application de l'article L. 3142-71 du code du travail bénéficiant de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ au service national, les services accomplis antérieurement à ce départ doivent être pris en compte pour déterminer son ancienneté au regard de la fixation de la durée du préavis (Soc. 22 juill. 1985, Bull. civ. V, no 425)

Notion d'ancienneté

- les périodes d'arrêt de travail entraînées par la maladie suspendent simplement son acquisition, et l'ancienneté déjà acquise avant la suspension du contrat de travail demeure (Soc. 10 déc. 2002, no 00-46.542 , RJS 2/2003, no 180 ; 10 févr. 1999, no 95-43.561 , RJS 3/1999, no 390, D. 2000, somm. 380, obs. B. Lardy-Pélissier ; 4 juin 1987, Bull. civ. V, no 364 ; 23 oct. 1985, ibid., no 488 ; 29 juin 1977, ibid., no 432),
- la mise à pied disciplinaire ou économique, la grève, le congé de convenance personnelle sont neutralisées, c'est-à-dire que l'ancienneté acquise avant la suspension s'ajoute à celle qui est acquise postérieurement (Soc. 19 févr. 1969, Bull. civ. V, no 111 ; Cons. prud'h. Paris, 9 juill. 1968, Cah. prud'h. 1968. 234)

Absences assimilées à du travail effectif

- **les périodes d'indisponibilité consécutives à un accident du travail proprement dit ou à une maladie professionnelle survenue au service du même employeur ne sont pas neutralisées et sont assimilées à un temps de service au regard des avantages légaux et conventionnels attachés à l'ancienneté (Soc. 24 mai 2005, no 04-41.208 , RJS 8-9/2005, no 836 ; C. trav., art. L. 1226-7).**
- **Il en va de même de la durée du congé maternité (C. trav., art. L. 1225-24)**

travail à temps partiel

- **En cas de travail à temps partiel, la durée de l'ancienneté est décomptée comme si le travail était à temps complet.**
- Quant aux salariés effectuant des horaires de travail à temps partiel sur l'année, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité (C. trav., art. L. 3123-12; Soc. 15 mars 1983, Cah. prud'h. 1983, no 8, p. 126)

Calcul de l'ancienneté

- **C'est à la date d'envoi de la lettre recommandée de licenciement qu'il convient de se placer pour déterminer l'ancienneté à retenir pour connaître la durée du préavis.**
- il convient de se placer à la date du licenciement et non à la date à laquelle prend fin le préavis, pour déterminer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (Cass. soc. 14 février 1996, n° 93-40.641).
- Ainsi, un conseil de prud'hommes ne saurait décider qu'un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté a droit, au jour de la notification du licenciement, à un préavis de 2 mois (Cass. soc. 15 mars 2006, n° 04-40.019).

Point de départ

- **Article L1234-3:** La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.
- **Article L1234-4 :** L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.
- Le point de départ du préavis est déterminé par la notification de la rupture. Qu'il s'agisse de licenciement ou de démission, le point de départ du délai-congé se situe à la date où l'une des parties notifie à l'autre sa décision de considérer le contrat de travail comme rompu (Soc. 23 oct. 1980, Bull. civ. V, no 774 ; 3 oct. 1979, *ibid.*, no 670)

Point de départ du préavis en cas de licenciement

- En cas de licenciement, le point de départ du préavis est la date de présentation de la lettre recommandée par laquelle l'employeur notifie le licenciement (C. trav., art. L. 1234-3 ; V. Soc. 7 nov. 2006, no 05-42.323 , RJS 2/2007, no 217, JCP S 2007. 1056, 19 mars 1987, Cah. prud'h. 1988, no 2, p. 31).
- C'est le cas quelle que soit la date de réception effective de la lettre (Soc. 16 févr. 1978, Bull. civ. V, no 118) ou si la lettre a été retournée à l'employeur parce que le salarié a changé d'adresse et n'a pas fait connaître ce changement (Soc. 26 juin 1986, Bull. civ. V, no 338).

Point de départ du préavis en cas de licenciement

- L'article R. 1231-1 du Code du travail dispose que les délais prévus par le Code du travail qui expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé sont prorogés jusqu'au premier jour suivant ouvrable : la Cour de cassation en déduit qu'une lettre de licenciement postée pour être présentée un samedi doit être réputée présentée le lundi et que c'est à cette date que s'apprécie l'ancienneté pour la détermination du préavis (Cass. soc., 15 déc. 1977, no 76-41.031).
- Si la notification du licenciement se fait par remise en main propre et émargement, c'est la date de la remise qui fixe le point de départ du préavis (CA Versailles, 7 nov. 1991, RJS 1/1992, no 104).

Point de départ en cas de congés

- Congés payés.
- - Si la rupture du contrat est notifiée pendant les congés payés, le point de départ du préavis est reporté à la fin des congés payés (Soc. 8 nov. 1995, no 92-40.186 , RJS 12/1995, no 1243, Jurispr. soc. UIMM 1996. 125 ; 13 nov. 1967, Bull. civ. IV, no 717 ; 4 déc. 1986, ibid. V, no 580).
- Si le salarié démissionne avant la date fixée pour son départ en congé, le préavis commence à courir à compter de la notification, mais est suspendu pendant toute la durée des congés (Cass. soc., 14 novembre 1990, n° 87-45.288)



obligations et droits du salarié

- - Le salarié est légalement tenu, tout au long de la durée du préavis, d'exercer normalement ses fonctions.
- - Le salarié continue à percevoir son salaire habituel, ainsi que les augmentations éventuellement allouées à l'ensemble des collaborateurs.
- - Le salarié est en droit de s'absenter une durée déterminée (par la convention collective ou les usages) de son lieu de travail afin de chercher un autre emploi. Cette règle ne figure pas dans la loi.

- ▶ aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par le salarié si l'inexécution du préavis résulte de sa maladie (Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-42.931).

- Lorsque l'inexécution est due à l'attitude fautive de l'employeur qui a mis obstacle, directement ou indirectement, à l'exécution du préavis, c'est celui-ci qui est redevable de l'indemnité compensatrice (Cass. soc., 29 octobre 2003, n° 01-43.119 ; Cass. soc., 18 octobre 1989, n° 88-43.277)

Dispense de préavis

- **L'employeur a toute liberté pour dispenser ou non le salarié d'exécuter son préavis de démission.**
- Le versement de l'indemnité compensatrice dépend toutefois des circonstances dans lesquelles la dispense est intervenue
- lorsque c'est l'employeur qui en a pris l'initiative et décidé unilatéralement de dispenser le salarié de l'exécution du préavis, il doit verser à celui-ci l'indemnité compensatrice (Cass. soc., 28 janvier 2005, n° 03-47.403)
- si la dispense d'exécution a, au contraire, été demandée par le salarié et résulte d'un accord entre les parties, l'indemnité compensatrice ne lui est pas due (Cass. soc., 28 janvier 2005, n° 03-47.403)
- **Le versement de l'indemnité est également dû au salarié lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur** (Cass. soc., 29 octobre 2003, n° 01-43.119) ;

Dispense de préavis et clause de non concurrence

- La clause de non-concurrence lie le salarié dès son départ effectif de l'entreprise
- C'est à compter de cette date que l'indemnité de non-concurrence doit lui être versée et non à l'expiration du préavis dont l'employeur a dispensé le salarié (Cass. soc., 19 juin 1991, no 86-45.504 ; Cass. soc., 15 juill. 1998, no 96-40.866 ; Cass. soc., 21 janv. 2015, no 13-24.471).

Préavis et prise d'acte de la rupture

- **La prise d'acte est une manifestation de volonté du salarié de rompre IMMEDIATEMENT le contrat, motivée par des manquements de l'employeur à ses obligations**
- **Depuis 2003 - la prise d'acte constitue soit un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit une démission**
- C'est un mode de rupture du contrat de travail dont les effets dépendent de la justification de cette rupture.
-  Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. (Cass. soc., 25 juin 2003, nos 01-42.335 et 01-43.578)

Préavis et prise d'acte de la rupture

-  Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. (Cass. soc., 25 juin 2003, nos 01-42.335 et 01-43.578)
- **Si la prise d'acte est retenue l'employeur sera condamné à payer un préavis**
- **Si la prise d'acte n'est pas retenue la rupture est qualifiée de démission et l'employeur peut demander et obtenir la condamnation du salarié au paiement du préavis**

Non respect du préavis par le salarié

- Cette indemnité est due quelle que soit l'importance du préjudice subi par l'employeur et même en l'absence de tout préjudice (Cass. soc., 24 mai 2005, n° 03-43.037).
- Le préavis de démission n'a pas à être payé dès lors que l'employeur a donné son accord pour que la salariée n'effectue pas son préavis en signant la lettre par laquelle la salariée indiquait qu'elle n'effectuera pas ce préavis. (CA CHAMBERY 5 fev 19)

Préavis et prise d'acte de la rupture

- **Si la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis**, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 juin 2010, 09-40.215)

Inexécution du préavis

- **Le salarié qui se trouve dans l'incapacité d'exécuter le préavis ne peut, en principe, prétendre à aucune indemnité à ce titre. Tel est le cas, par exemple, d'un salarié en arrêt maladie (Cass. soc., 19 juillet 1988, n° 85-45.617) ou en congé parental (Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 04-47.653).**

l'indemnité compensatrice est due au salarié démissionnaire

- - lorsque la démission produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur n'ayant par exemple pas respecté son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude (Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 04-47.542) ;
- - lorsque la démission produit les effets d'un licenciement nul. En effet, la nullité de la rupture ouvre automatiquement droit à l'indemnité compensatrice de préavis, quand bien même le salarié serait dans l'incapacité de l'effectuer (Cass. soc., 2 juin 2004, n° 02-41.045)

montant de l'indemnité de préavis

- Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis est égal aux salaires et avantages, y compris les congés payés, que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis (C. trav., art. L. 1234-5).
- L'indemnité présente un caractère forfaitaire et ne peut donc pas être réduite.
- **Le préavis n'est pas divisible**  Le salarié licencié a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de préavis qui ne peut être accordée ou refusée qu'en totalité. (Cass.Soc 04/06/75 - N°74-40570 Bull. 75 V n°304).
- **Caractère forfaitaire** L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire dont le montant est identique quel qu'en soit le débiteur. Le salarié qui démissionne est tenu de respecter un délai-congé: en l'absence de dispositions légales, de règlement de travail ou de convention collective, la durée du préavis résulte des usages pratiqués dans la localité ou la profession (Cass. Soc. 17/12/87 n°85-42089 Bull. 87 n°748).

montant de l'indemnité de préavis

- **Le préavis englobe tous les éléments de la rémunération. Il y a lieu de tenir compte des heures supplémentaires que le salarié aurait accomplies s'il avait travaillé. Par contre sont exclues les primes et indemnités représentant un remboursement de frais réellement engagés.**
- L'indemnité compensatrice de préavis se calcule comme en matière de licenciement. Il convient de prendre en compte :
 - *le salaire de base brut*
 - *et toutes les primes qui lui auraient été versées .*
- les primes et indemnités représentant un remboursement de frais réellement engagés n'entrent pas en compte (frais de transport ou de repas, etc.)

montant de l'indemnité de préavis

- **Le préavis englobe tous les éléments de la rémunération. Il y a lieu de tenir compte des heures supplémentaires que le salarié aurait accomplies s'il avait travaillé. Par contre sont exclues les primes et indemnités représentant un remboursement de frais réellement engagés.**
-  La base de calcul de l'indemnité de préavis doit comprendre l'ensemble des sommes que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé, y compris les gratifications de fin d'année (Cass. Soc. 24/3/99 n°97-43.543 D. Sem.Soc.Lamy n°28 p.13).
-  L'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans l'impossibilité de l'exécuter (Cass. Soc. 05/10/99 Cah.Prud'homaux n°6 - 2001 p. 104).
-  Un vendeur, rémunéré à la fois par une somme fixe et par des primes liées à son activité est licencié pour motif économique avec dispense de préavis. L'indemnité compensatrice devant être calculée en prenant en compte tous les éléments de rémunération qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé, elle doit inclure la somme fixe mais également celle qu'il aurait dû toucher au titre des commissions s'il avait travaillé. (Cass. soc., 23 janv. 2003, n°00-44.882, n°227 FS-P - Jurisp.Soc.Lamy n°119 p.25).
-  A défaut de mention contraire expresse, la condamnation à l'indemnité de préavis est formulée en brut (Cass.Soc. 02/04/03 Cah.Prud'homaux. n°8 de 2003 P.114).

Date d'exigibilité

- L'indemnité compensatrice de préavis est exigible à la date d'expiration du contrat de travail.
- Elle a le caractère d'un substitut de salaire et est soumise au régime juridique de celui-ci



Démission & préavis

- **La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié manifeste sa volonté de mettre fin au contrat de travail (Cass. soc., 4 juin 2009, n° 07-45.239).**
- Elle suppose une volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail
- le salarié lié par un CDI peut donner sa démission à tout moment. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut en effet cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes (C. trav., art. L. 1231-1) dès lors que certaines règles sont respectées, notamment l'observation d'un délai de préavis (C. trav., art. L. 1237-1).

- Le salarié démissionnaire doit respecter un préavis (C. trav., art. L. 1237-1).
- Les parties peuvent toutefois convenir, d'un commun accord, d'une rupture sans préavis ou avec un préavis plus court que celui normalement dû. L'employeur peut aussi dispenser le salarié démissionnaire d'effectuer le préavis.
- le salarié n'est pas tenu d'effectuer le préavis lorsque sa démission a été rendue inévitable par l'attitude fautive de l'employeur
- Le salarié démissionnaire qui, sans raison particulière, décide de se libérer immédiatement et de ne pas exécuter son préavis, est redevable envers l'employeur d'une indemnité compensatrice (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-40.321)

- Le salarié démissionnaire qui, sans raison particulière, décide de se libérer immédiatement et de ne pas exécuter son préavis, est redevable envers l'employeur d'une indemnité compensatrice (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-40.321)

- Cette indemnité est due quelle que soit l'importance du préjudice subi par l'employeur et même en l'absence de tout préjudice (Cass. soc., 24 mai 2005, n° 03-43.037). En revanche, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par le salarié si l'inexécution du préavis résulte de sa maladie (Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-42.931).

dispense légale de préavis

- ▶ dans certains cas, la loi autorise le salarié à rompre son contrat sans préavis ou avec un préavis de durée limitée (femmes en état de grossesse constatée, salarié en contrat unique d'insertion)

- la durée du préavis de démission n'est pas fixée par la loi. Elle doit être recherchée dans la convention collective applicable ou, à défaut, dans les usages pratiqués dans la localité et dans la profession (C. trav., art. L. 1237-1)
- Sauf pour certaines catégories particulières de salariés (assistants maternels, journalistes, VRP)

- À défaut de convention collective, il ne faut donc pas omettre de se référer aux usages, et ce peu importe que le contrat de travail ait lui-même prévu un préavis de démission (Cass. soc., 25 novembre 2009, n° 08-41.219)
- Lorsqu'un usage est invoqué, il doit être caractérisé (Cass. soc., 28 octobre 1992, n° 89-45.034)

Démission et préavis plus long

- Rien n'interdit au salarié de prévenir son employeur de sa décision de démissionner en observant ainsi un délai de préavis plus long que celui auquel il est tenu, mais il ne peut pas imposer sa décision à l'employeur. Ainsi, si la convention collective applicable fixe à trois mois la durée du préavis de démission, le salarié ne peut pas imposer à l'employeur d'effectuer un préavis de neuf mois (Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 07-40.109).

- Le préavis de démission commence à courir à compter de la notification de la démission à l'employeur, c'est-à-dire, en cas de démission écrite envoyée par courrier, à compter du jour de la réception de la lettre (ou de la première présentation de la lettre si elle a été adressée en recommandé).
- Il se calcule de date à date. Ainsi, un préavis d'un mois dont le point de départ est fixé au 7 juin prend fin le 6 juillet au soir

Point de départ du préavis en cas de démission

- ▶ En cas de démission, le point de départ du préavis se situe en principe au jour où l'employeur est présumé en avoir pris connaissance, c'est-à-dire soit à la date où le salarié en a informé verbalement son employeur, soit à celle où il lui a remis sa lettre de démission, soit, en cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la date de la première présentation de ce courrier.

Délai prefix du préavis

- ➔ Il s'agit d'un délai prefix qui ne peut pas, en l'absence de convention contraire, être interrompu ou suspendu. En particulier, la maladie du salarié au cours du préavis n'a pas pour effet de reporter la date de cessation du contrat

- ▶ lorsque l'indisponibilité du salarié est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle : le préavis est alors suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident et se prolonge d'autant (Cass. soc., 18 juillet 1996, n° 93-43.581)

Congés et préavis



- ▶ lorsque le congé et le préavis ont théoriquement le même point de départ : le début du préavis se situe à l'issue des congés, sans que la durée du préavis ne puisse être imputée sur les congés payés annuels (Cass. soc., 4 décembre 1986, n° 84-41.693).

- Si, au moment de la rupture du contrat, les dates de congés n'étaient pas encore fixées, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger la prise des congés au cours du préavis.
- Ils peuvent toutefois se mettre d'accord sur ce point

- si le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son préavis en raison de la fermeture de son établissement pendant les congés annuels, l'employeur doit lui verser la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et le préavis n'est pas suspendu (Cass. soc., 21 novembre 2001, n° 99-45.424).

- Si la démission est donnée alors que le salarié se trouve en congés, le délai de préavis ne commence à courir que le jour de la reprise du travail (Cass. soc., 8 novembre 1995, n° 92-40.186).

- ▶ Pendant le préavis, le contrat doit se poursuivre sans changement. Le préavis doit être exécuté dans les mêmes conditions que celles qui avaient cours auparavant

Faute en cours de préavis

- En cas de faute grave ou lourde commise par le salarié en cours de préavis, l'employeur est autorisé à rompre le contrat de travail
- la faute grave ou lourde commise en cours de préavis n'affecte pas les droits du salarié aux indemnités de fin de contrat (indemnité compensatrice de congés payés notamment). Celles-ci sont acquises à la date de la rupture

- ▶ lorsque cette faute grave ou lourde a été commise avant la rupture mais qu'elle a été révélée seulement au cours du préavis. Le salarié peut donc faire l'objet d'un renvoi immédiat, sans que l'employeur ait à mettre en œuvre la procédure de licenciement puisque le contrat est déjà rompu par la démission (Cass. soc., 15 janvier 2002, n° 98-45.655), et sans avoir à verser une indemnité compensatrice pour la période de préavis non exécutée (Cass. soc., 4 juillet 2007, n° 05-45.221). la procédure disciplinaire doit cependant être mise en œuvre.