Image not found or type unknown

LA DUREE DU PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT

Fiche pratique publié le **29/12/2012**, vu **23649 fois**, Auteur : Maître jean-marc DUCOURAU

L'article L 1234-1 et L 1237-1 du code du travail, prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée un préavis doit être respecté.

Il s'agit d'une obligation qui s'impose à l'employeur en cas de licenciement ou au salarié en cas de démission de celui-ci. Cette obligation s'impose également s'agissant d'un contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Concernant le contrat à durée déterminée, le préavis ne s'applique pas sauf exception. C'est le cas de la rupture du CDD par le salarié qui justifie d'avoir conclu un CDI avec un autre employeur, de même s'agissant d'un CDD à objet défini celui-ci prend fin avec un délai de prévenance d'au moins deux mois.

La durée de préavis est généralement fixée dans le contrat de travail. Il importera donc au salarié et à l'employeur de se reporter à la clause qui fixe la durée de ce préavis. En cas d'absence d'information sur le contrat de travail, il conviendra pour le salarié et l'employeur de vérifier la convention collective applicable qui normalement doit définir la durée de ce préavis en fonction de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas où le contrat de travail et la convention collective ne prévoient pas la durée du préavis c'est la loi qui s'applique et le salarié licencié a droit à un préavis minimum légal dont la durée varie en fonction de son ancienneté. Ce préavis légal ne s'applique que si le salarié totalise au moins 6 mois d'ancienneté.

Le code du travail a ainsi prévu un préavis légal à l'article L 1234-1 du code du travail :

- Préavis d'un mois pour une ancienneté de moins de deux ans

- Préavis de deux mois à partir de deux ans d'ancienneté

Le point de départ du préavis est la date à laquelle l'une des parties notifie sa volonté de rompre le contrat de travail.

- En cas de licenciement le préavis commence à courir à compter de la présentation de la lettre de licenciement.

- En cas de démission le préavis commence à courir le jour où le salarié a donné sa démission verbalement ou le jour où l'employeur a reçu la lettre de démission.

Il est important également de noter que le préavis est un délai préfixe, c'est-à-dire qui n'est pas interrompu ou suspendu, en cas de suspension du contrat pour maladie.

Il convient de préciser que l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de son préavis. Le salarié ne peut pas s'y opposer. Cette dispense de préavis doit normalement figurer dans la lettre de licenciement soit dans un courrier postérieur à celle-ci.

Il est très important d'indiquer dans ce courrier si la dispense de préavis a été décidée par l'employeur ou accordée à la demande du salarié, puisque dans le premier cas l'employeur devra verser une indemnité compensatrice de préavis, tandis que dans le second cas, l'employeur n'aura rien à payer au titre de l'inexécution du préavis.

Pendant la dispense de son préavis, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice qui correspond à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le salarié continue donc à bénéficier la même rémunération, des mêmes avantages et des mêmes droits que s'il avait accompli son travail.

Pendant la dispense de préavis le salarié est libre de commencer à travailler chez un nouvel employeur et ce avant la fin du préavis dont il est dispensé. Il convient toutefois de vérifier la clause de non concurrence sur ce sujet.

CABINET DUCOURAU AVOCATS

9 Rue Boudet 33000 Bordeaux.

Tel : 05.56.01.69.80.

email : ducourau.avocat@orange.fr

Site : www.ducourau-avocat.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés