



Obligations des parties durant le préavis consécutif à la rupture du contrat de travail

publié le 30/11/2012, vu 34400 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La rupture effective du contrat de travail est le plus souvent précédée d'un préavis. Ce délai de prévenance vise à maintenir la relation de travail pour laisser le temps au salarié et à l'employeur de prévoir les suites à la rupture du contrat (recherche de personnel ou d'emploi). La loi encadre cette phase transitoire en imposant un certain nombre d'obligations pour les deux parties, salarié (2) et employeur (1). L'inobservation du préavis, quel qu'en soit l'auteur, est alors sanctionnée par l'indemnité compensatrice.

Obligations des parties durant le préavis consécutif à la rupture du contrat de travail

La rupture effective du contrat de travail est le plus souvent précédée d'un préavis.

Ce délai de prévenance vise à maintenir la relation de travail pour laisser le temps au salarié et à l'employeur de prévoir les suites à la rupture du contrat (recherche de personnel ou d'emploi).

La loi encadre cette phase transitoire en imposant un certain nombre d'obligations pour les deux parties, salarié (2) et employeur (1).

L'inobservation du préavis, quel qu'en soit l'auteur, est alors sanctionnée par l'indemnité compensatrice.

1. Obligations de l'employeur

L'employeur doit garantir l'exécution normale du contrat(1). Il reste libre cependant de modifier les conditions de travail (2) et peut accorder une dispense de préavis si le salarié la lui demande (3).

1.1. Exécution normale du contrat de travail

L'employeur ne doit pas, par des agissements fautifs, interdire au salarié d'exécuter normalement ses fonctions durant le préavis (**Cass. soc., 13 nov. 1970 ; Cass. soc., 10 déc. 1987 ; Cass. soc., 18 oct. 1989**).

Durant ce délai, l'employeur a l'obligation de conserver au salarié l'emploi aux conditions convenues. Ces conditions peuvent être la rémunération habituelle (**Cass. soc., 6 mai 1955**), une augmentation de salaire (**Cass. soc., 6 févr. 1992**).

Il peut également s'agir d'une attribution d'une prime de fin d'année (**Cass. soc., 5 juill. 1995**), et ce même dans le cas où la privation de celle-ci résulte d'un accord d'entreprise (**Cass. soc., 7 juin 2000**).

L'employeur ne peut imposer au salarié de faire un simple acte de présence dans des conditions vexatoires sans risquer de verser des dommages et intérêts au salarié (**Cass. soc., 15 févr. 1967**).

Si l'impossibilité d'effectuer un travail normal résulte de la fermeture de l'entreprise, l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice au salarié pour le travail effectué pendant le préavis (**Cass. soc., 16 juin 1976 ; Cass. soc., 21 nov. 2001 ; CA Versailles, 14 déc. 2005 ; Cass. soc., 30 mai 2007**).

Toutefois, lorsque durant la période du préavis, le salarié est frappé d'une inaptitude non consécutive à un accident du travail, l'employeur n'est plus tenu de lui proposer une autre fonction que celle qu'il occupait en vertu du contrat (**Cass. soc., 15 juin 1983**).

1.2. Modification des conditions de travail

Cette obligation s'impose à l'employeur que s'il en résulte une modification du contrat. Sans quoi, l'employeur peut toujours imposer durant la durée du préavis de nouvelles conditions de travail.

Par exemple, si les nouvelles conditions de travail obligent l'employeur à licencier le salarié qui les refuse, ce dernier peut se voir forcé d'exécuter son préavis dans les conditions nouvellement prévues (**Cass. soc., 25 nov. 1997**).

Le refus du salarié peut entraîner la perte du droit à l'indemnité compensatrice (**Cass. soc., 5 juill. 1982**).

En plus, le salarié pourrait même être redevable d'une indemnité pour brusque rupture du contrat de travail.

1.3. Dispense accordée sur demande du salarié

Le salarié peut renoncer au bénéfice du préavis (**Cass. soc. 13 nov. 1986**). Cette renonciation doit être non équivoque (**Cass. soc. 22 mai 1984**) et elle libère l'employeur de l'obligation de verser une indemnité compensatrice au salarié (**Cass. soc. 15 juin 2000**).

Le salarié dispensé de préavis à sa demande ne peut prétendre au revenu de remplacement qui incombe à l'ASSEDIC pour la période correspondant à son préavis (**Cass. soc., 26 juin 2008**).

Bien que le salarié ne soit pas tenu de justifier le motif de sa demande, il peut se voir réclamer des indemnités par son employeur notamment dans le cas où manquerait à son obligation de loyauté (**CA Dijon, 25 avr. 2000**).

2. Obligations du salarié

Le salarié est tenu, sous peine de sanctions (2), d'exécuter normalement son contrat de travail (1), sauf s'il en est dispensé par l'employeur (3).

2.1. Mise à disposition du salarié

Le salarié doit rester à disposition de l'employeur durant la période du préavis (**Cass. soc., 6 mars 1980 ; Cons. prud'h. Paris, 29 août 1988**) et fournir un travail de bonne qualité (**Cass. soc., 5 mars 1987**).

Faute de respecter cette obligation, le salarié risque de se voir priver de sa rémunération. Cela concerne autant le salaire que les indemnités compensatrices.

Par exemple, un salarié licencié pendant un arrêt maladie est obligé de reprendre le travail à l'expiration de cet arrêt pour terminer son préavis (**Cass. soc., 9 mars 1978**). Le salarié doit également informer l'employeur de son aptitude à reprendre le travail (**Cass. soc., 5 juin 1990**).

Au titre du devoir de fidélité, le salarié ne peut faire de la concurrence effective à son employeur également pendant la durée du préavis (**Cass. soc., 15 oct. 1975**). Il peut cependant préparer une activité concurrente (**Cass. soc., 28 avr. 1986 ; CA Rennes, 16 janv. 1990 ; CA Paris, 10 mars 1987**).

Il est à noter cependant que des conditions plus favorables au salarié peuvent être prévues par convention collective, elles peuvent par exemple prévoir une libération anticipée en vue d'un nouvel emploi (**Cass. soc., 4 avr. 1978**).

2.2. Sanctions

Un manquement à ces obligations peut justifier un renvoi immédiat du salarié pour faute grave ou faute lourde.

Celui-ci perd le bénéfice du préavis à compter du jour du manquement (**Cass. soc., 8 juill. 1992 ; Cass. soc., 23 oct. 1991 ; Cass. soc., 1er avr. 1992 ; Cass. soc., 12 déc. 2001**) ainsi que celui de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante à la période de référence en cours (**Cass. soc., 5 avr. 1990 ; Cass. soc., 27 janv. 1993**).

En outre, en cas de comportement fautif, le salarié peut se voir obligé de verser des dommages intérêts à son employeur.

2.3. Dispense unilatérale de l'employeur

Les règles présentées précédemment n'empêche pas l'employeur de libérer plus rapidement son salarié.

Ainsi, il peut de son propre chef dispenser le salarié de rester à disposition pendant le préavis. Il paie alors l'indemnité compensatrice que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler (**art. L 1234-5 Code du travail**).

L'indemnisation du préavis est alors définitivement acquise (**Cass.soc. 7 déc. 2005**) et plus aucune faute ne peut lui être reprochée (**Cass. soc., 9 mai 2000**).

La preuve de la dispense doit être rapporté par le salarié (**Cass. soc., 14 oct. 1987**) ce qui doit inviter les salariés concernés à réclamer un écrit de la part de leur employeur.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67