



INEXECUTION DU PREAVIS : A QUI LA FAUTE ?

publié le 25/03/2015, vu 2034 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

En droit du travail, le préavis est l'information officielle que transmet le salarié à son employeur pour faire cesser à l'échéance d'un certain terme, les effets de la convention à durée indéterminée qui les lie. En tout état de cause, un salarié ne peut renoncer par avance à se prévaloir des règles qui régissent la rupture du contrat de travail à durée indéterminée...

Afin de se ménager une preuve juridique de son point de départ, le préavis est généralement donné par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le formalisme conserve toute son importance pour déterminer avec certitude la fin des engagements réciproques des parties au contrat de travail.

Ainsi, lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de préavis sous peine de devoir à son employeur une **indemnité compensatrice**.

De son côté, l'employeur reste libre de **dispenser le salarié d'exécuter son préavis**. Dans ce cas de figure, ce dernier reste créancier de l'ensemble des sommes représentant son salaire et les accessoires du salaire qu'il aurait perçus s'il avait travaillé durant la période de préavis.

Par contre, **l'employeur ne peut pas décider de priver un salarié de préavis sauf s'il le licencie pour faute grave, faute lourde ou encore pour force majeure**. En effet, des durées minimales de préavis sont prévues par le Code du travail en matière de licenciement. Celles-ci varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise mais, le droit conventionnel en vigueur peut aussi prévoir des durées plus longues tout comme le contrat de travail du salarié.

Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié qui avait été en arrêt maladie pendant presque trois années. Peu de temps après sa reprise du travail, il fût licencié pour absence injustifiée et décida de saisir la juridiction prud'homale.

Pour débouter le salarié de ses demandes à titre d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, les juges avaient retenu que la suspension du contrat de travail s'était poursuivie pour un motif non imputable à l'employeur.

Quid juris : quel était l'élément juridique déclencheur de l'inexécution du préavis par le salarié ?

La Haute juridiction infirma l'arrêt rendu par la cour d'appel d'Aix-en-Provence aux motifs que **l'inexécution du préavis n'avait pas pour cause la suspension du contrat de travail mais, la décision de l'employeur de le priver du délai congé** puisque ce dernier avait à tort licencié le salarié pour faute grave.

La société a donc été condamnée aux dépens ainsi qu'à verser au salarié les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés réclamées.

Pour conclure, il semble opportun de rappeler que si un salarié est absent pour maladie pendant son préavis, son terme n'est pas repoussé sauf disposition conventionnelle le prévoyant. Par conséquent, s'il est rétabli avant la fin de son préavis, il devra retourner travailler dans l'entreprise pour le terminer.

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2015, n°13-21.344, Inédit

Arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence du 19 juin 2012

Article L. 1234-5 du code du travail