Image not found or type unknown

La dispense du préavis de licenciement

publié le **14/03/2013**, vu **2164 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La dispense du préavis de licenciement correspond à l'inexécution du contrat de travail postérieurement à la notification du licenciement. Ses effets varient selon qu'elle émane de l'employeur ou du salarié.

1. La dispense du préavis imposée par l'employeur

1.1. Une simple faculté de l'employeur

La possibilité, pour l'employeur, de dispenser le salarié de l'exécution de son préavis est prévue par l'article L. 1234-5 du Code du travail selon lequel « *l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.* »

La dispense de préavis est une simple faculté pour l'employeur, qui ne commet donc pas de faute en refusant une telle mesure (Cass. soc. 11 octobre 2006, n° 05-45.179).

Inversement, la décision de l'employeur de dispenser le salarié de préavis auquel il a droit ne caractérise pas en elle-même une faute (Cass. soc. 23 novembre 2010, n° 09-67.347).

Dans certains cas, la dispense de préavis peut néanmoins présenter un caractère abusif, comme celle d'un salarié de 33 ans d'ancienneté suscitant les interrogations du personnel, des fournisseurs et des clients sur les raisons d'une si brusque rupture (CA Paris 7 novembre 1991, n° 91-32298).

Enfin, la dispense de préavis s'impose au salarié, qui commet donc une faute s'il persiste à imposer sa présence dans l'entreprise (Cass. soc. 22 février 1973, n° 71-40.655).

1.2. Les effets de la dispense du préavis par l’employeur

L’article L. 1234-4 du Code du travail prévoit que « *l'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.* »

En d’autres termes, malgré la dispense de préavis, le contrat de travail n’est pas rompu de manière anticipée.

Cela étant, le salarié dispensé d'exécuter son préavis est libre d’entrer au service d’un nouvel employeur, même concurrent (Cass. soc. 15 mars 2000, n° 98-41.028).

Le seul tempérament à cette règle réside dans le fait que le salarié soumis à une clause de non-concurrence doit la respecter dès son départ de l’entreprise, et donc en cas de dispense de préavis, alors que le contrat de travail n’est pas encore rompu (Cass. soc. 12 mars 1997, n° 94-43.326).

Comme l’énonce l’article L. 1234-5 susvisé (§ 1.1.), la dispense de préavis ne doit entrainer aucune diminution « des salaires et avantages » du salarié.

Le salarié doit donc percevoir l’intégralité de la rémunération qu’il aurait perçue s’il avait travaillé jusqu’à l’issue du contrat.

Ainsi, l’employeur ne peut priver le salarié du bénéfice de son véhicule de fonction durant la dispense de préavis, dans la mesure où il s’agit d’un élément de rémunération (Cass. soc. 4 mars 1998, n° 95-42.858).

En revanche, le salarié ne peut prétendre au bénéfice de ses tickets-restaurants, dès lors qu’ils sont soumis à une condition de travail effectif.

En dernier lieu, il convient de préciser que la période de dispense de préavis entre en compte dans le calcul de l’ancienneté du salarié, notamment pour déterminer son indemnité de licenciement.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

2. La dispense du préavis demandée par le salarié

2.1. L’absence de droit

Contrairement à l’employeur, le salarié ne peut pas choisir unilatéralement de ne pas exécuter son préavis de licenciement.

Certaines conventions collectives prévoient cependant que le salarié ayant retrouvé un emploi peut ne pas exécuter tout ou partie du préavis restant à courir.

Ainsi, l’article 17 de la convention collective des bureaux d’études techniques et cabinets d’ingénieurs-conseils (dite « Syntec ») dispose qu’en « *cas de licenciement, le salarié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Dans ce cas, il n'aura droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée.* »

D’autres conventions collectives sont plus restrictives et énoncent que le salarié doit obtenir l'accord de l'employeur pour pouvoir quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis (ex. article 46 de la convention collective des sociétés d’assurance, article 10 de la convention collective des sociétés d’architectures).

En tout état de cause, l’intention du salarié de ne pas exécuter son préavis doit être claire et non équivoque, à défaut de quoi une indemnité compensatrice est due par l’employeur (Cass. soc. 18 juin 2002, n° 00-43.013).

2.2. Les effets de la dispense du préavis à l’initiative du salarié

Le salarié ayant sollicité -et obtenu- d’être dispensé de l’exécution de son préavis ne perçoit pas l’indemnité compensatrice correspondante.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cela étant, les parties doivent clairement mentionner que le salarié a souhaité de ne pas exécuter son préavis.

Il convient d’indiquer, par ailleurs, que le salarié refusant d’exécuter son préavis, alors que l’employeur ne l’en a pas dispensé, peut être condamné à verser à ce dernier une indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc. 26 mars 2002, n° 00-40.321).

Enfin, à l’instar de la dispense de préavis par l’employeur, la dispense de préavis à l’initiative du salarié n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin (cf. § 1.2. ci-dessus).

Seul un accord des parties peut permettre de rompre le contrat de manière anticipée (Cass. soc. 19 juin 1987, n° 84-45.616).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés