Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le préavis en cas de licenciement

Lors d'un licenciement, la rupture du contrat n'intervient pas immédiatement après sa notification. Quelle est la durée du préavis de licenciement ? Quand démarre-t-il ? Le préavis peut-il être suspendu ? Quels sont les cas de dispense de préavis ?

Sommaire

- Quelle est la durée du préavis de licenciement ?
- Quel est le point de départ du préavis ?
- Le préavis peut-il être suspendu ?
- Quels sont les cas de dispense de préavis ?
- En cas de dispense par l'employeur
- En cas d'inaptitude
- En cas de faute grave ou de faute lourde

Le préavis de licenciement est le délai entre la notification de licenciement et la date de rupture du contrat de travail. Sauf exception, le salarié doit travailler durant la période de préavis.

Quelle est la durée du préavis de licenciement ?

- Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté : la durée du préavis est fixée par la convention collective (durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés).
- Si le salarié a une ancienneté de 6 mois à 2 ans : le préavis est de 1 mois (durée doublée pour les travailleurs handicapés).
- Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois (durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés).

> Attention : La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir des durées plus longues, qui doivent être appliquées le cas échéant.

Article L 1234-1 du Code du Travail.

Quel est le point de départ du préavis ?

Le préavis débute le jour de la 1ère présentation de la notification de licenciement au domicile du salarié.

Article L 1234-3 du Code du Travail.

Le préavis peut-il être suspendu ?

Oui, en cas de :

- Congés payés ;
- Arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- Congé maternité ;
- Accord entre les parties.

Quels sont les cas de dispense de préavis ?

Il existe 3 cas dans lesquels le salarié n'est pas tenu d'effectuer son préavis :

En cas de dispense par l'employeur

Si c'est l'employeur qui décide de dispenser le salarié d'effectuer son préavis, il doit lui verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Si c'est le salarié qui demande à être dispensé de son préavis et que l'employeur accepte, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

En cas d'inaptitude

Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, l'indemnité compensatrice de préavis doit être versée au salarié.

Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

En cas de faute grave ou de faute lourde

L'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Article L 1234-5 du Code du Travail.

L'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due lorsque le salarié n'est pas en mesure de l'effectuer. Par exemple, s'il est malade **(cass. soc., 06/05/09, n° 08-40.997)**, en congé parental **(cass. soc., 23/11/05, n° 04-47.653)** ou en congé sabbatique **(cass. soc., 22/09/16, n° 14-26.359)**.

A noter : Le salarié dispensé d'effectuer son préavis peut travailler pour une autre entreprise pendant la durée du préavis, sauf s'il est soumis au respect d'une clause de non-concurrence. (**cass. soc., 06/05/15, n° 14-11.001)**.

Sachez également qu'en cas de dispense de préavis, le salarié peut conserver son véhicule de fonction pendant la durée du préavis **(cass. soc., 11/07/12, n° 11-15.649)**.

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/licencier-salarie-motif-personnel.html »