

Fiche pratique

LE PREAVIS

MAJ le 20/02/2025

En cas de démission, licenciement ou départ à la retraite, un certain délai doit en principe être respecté avant le départ effectif du salarié de l'entreprise : c'est le préavis.

Plusieurs questions peuvent alors se poser : dans quels cas ce préavis est-il obligatoire ? Quelle est sa durée ? Comment est-il décompté ? Donne-t-il lieu à indemnisation ? Nous vous en disons plus !

Les départs concernés

Tous les départs ne sont pas concernés par l'application d'un préavis.

En principe, le préavis est dû **en cas de rupture d'un CDI à la suite d'une démission, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite.**

Toutefois, le préavis n'est pas applicable en cas de :

- Licenciement pour faute grave ou lourde (sauf disposition conventionnelle contraire)
- Licenciement pour inaptitude
- Licenciement pour cas de force majeure
- Licenciement pour perte de permis
- Licenciement pour motif économique en cas d'acceptation du CSP
- Démission d'une salariée pendant sa grossesse
- Démission pour s'occuper d'un enfant après un congé maternité ou dans les 2 mois de la naissance/arrivée d'un enfant (sous réserve de respecter un délai d'information de 15 jours)
- Démission à l'issue du congé pour création ou reprise d'entreprise (sous réserve d'avoir informé l'employeur 3 mois avant la fin de congé) ou pour participer à la direction d'une JEI.



Pour les CDD, le salarié rompant de manière anticipée son contrat en raison d'une embauche en CDI doit également respecter un certain délai. Dans les autres cas, rien ne s'applique.

La durée du préavis

• Licenciement

Cas général

Ancienneté dans l'entreprise *	Durée légale	Préavis conventionnel plus court	Préavis conventionnel plus long
Moins de 6 mois	Rien de prévu	-	Applicable
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	Inapplicable	
Au-delà de 2 ans	2 mois		

* L'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la notification du licenciement



Certaines professions telles que **les journalistes** et **les VRP** ont des **règles de préavis spécifiques**. C'est le cas également des salariés exerçant leur activité en **Alsace-Moselle**.

Cas des travailleurs handicapés

Pour un salarié handicapé, **le préavis de licenciement est doublé dans la limite de 3 mois**.



En cas d'incapacité d'origine professionnelle, l'indemnité compensatrice ne tient pas compte de cette règle spéciale.

- **Départ volontaire à la retraite**

Ancienneté dans l'entreprise *	Durée légale	Préavis conventionnel plus court	Préavis conventionnel plus long
Moins de 6 mois	Rien de prévu	-	Applicable
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	Applicable	Inapplicable
Au-delà de 2 ans	2 mois		

** L'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la notification du départ en retraite*

- **Mise à la retraite**

Ancienneté dans l'entreprise *	Durée légale	Préavis conventionnel plus court **	Préavis conventionnel plus long **
Moins de 6 mois	Rien de prévu	-	Applicable
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	Inapplicable	
Au-delà de 2 ans	2 mois		

** A défaut de précision, on considère que l'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la notification de mise à la retraite*

*** Si la CCN ne prévoit rien en ce qui concerne le préavis de mise à la retraite, on se réfère à ce qui est prévu conventionnellement en cas de licenciement.*

- **Démission**

La loi ne fixe pas de durée du préavis en cas de démission. La durée du préavis en cas de démission est fixée par les conventions collectives, le contrat de travail, les usages ou le droit local en Alsace-Moselle.

En cas de conflit entre les dispositions de la convention collective et du contrat de travail, c'est le préavis le plus court qui s'applique.

Le décompte

- **Point de départ du préavis**

En cas de licenciement, le préavis commence à courir à compter de la 1^{ère} présentation de la notification.

En cas de mise à la retraite, rien n'est prévu explicitement. Toutefois, nous conseillons de faire partir le préavis au jour où l'employeur a informé le salarié de sa mise à la retraite.

En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis commence à courir au jour de la 1^{ère} présentation de sa lettre de départ à la retraite à l'employeur.

En cas de démission, le préavis commence le jour le salarié a informé son employeur (à l'oral ou à l'écrit). Dans le cas de la démission, le salarié peut différer le point de départ de son préavis.

- **Méthode de décompte du préavis**

Sauf disposition conventionnelle contraire, le préavis se décompte comme la période d'essai : **en jours calendaires, en semaines civiles ou en mois calendaires.**

Exemple 1 : Un salarié reçoit sa notification de licenciement le 22 janvier 2025 après 8 ans dans l'entreprise. Son préavis est de 2 mois. Il quittera l'entreprise le 21 mars 2025 à minuit.

Exemple 2 : Un salarié remet en main propre sa démission le 24 janvier 2025. Son préavis conventionnel est de 1 mois donc il est censé prendre fin le 23 février 2025 à minuit. Toutefois, comme cela tombe un dimanche, la fin du préavis est prorogée au jour ouvré suivant soit au 24 février 2025 à minuit.

A noter que les parties peuvent d'un commun accord prévoir une date de fin de préavis ultérieure.

- **Suspension du préavis**

En principe, et sauf disposition conventionnelle contraire, **les absences du salarié n'impactent pas son préavis.**

Toutefois, il existe des exceptions à ce principe :

Accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP)

Si un AT/MP intervient en cours de préavis, ce dernier est **suspendu durant toute la durée de l'arrêt de travail.**

Congés payés

- ➔ Si les CP sont fixés avant la notification de la rupture : il y a **suspension** du préavis
- ➔ Si la notification intervient durant les CP : le début du préavis est **reporté** au retour du salarié
- ➔ Si les CP sont posés après la notification : **pas d'impact** sur le préavis sauf accord des parties
- ➔ Si fermeture de l'entreprise : **pas d'impact** sur le préavis

Exemple 1 : Un salarié a posé en mai des CP du 30 juin 2025 au 7 juillet 2025 ce qui a été validé par l'employeur. Il reçoit sa notification de licenciement le 20 juin 2025 et son préavis est de 2 mois. Son préavis devait prendre fin le 19 août 2025 à minuit mais, du fait des CP, la fin sera prolongée de 8 jours soit jusqu'au 27 août à minuit.

Exemple 2 : Un salarié est en CP du 1^{er} avril 2025 au 16 avril 2025. Il envoie sa démission en recommandé le 2 avril, la 1^{ère} présentation à l'employeur intervenant le 4 avril 2025. Son préavis étant de 1 mois, il prendra effet du 17 avril 2025 au 16 mai 2025.

Exemple 3 : Un salarié reçoit sa notification de licenciement le 4 juin 2025. Il pose par la suite des CP du 30 juin 2025 au 8 juillet 2025. Son préavis étant de 2 mois, il prendra fin le 4 août 2025 (le 3 août étant un dimanche).

Exemple 4 : Un salarié remet en main propre sa démission le 1 août 2025. L'entreprise ferme du 18 août au 31 août 2025. Le préavis du salarié étant de 3 mois, il prendra fin le 31 octobre 2025.

La dispense de préavis

L'employeur ou le salarié peut demander **une dispense de préavis**. Cette dispense peut être **totale ou partielle**.

Si la dispense est à l'initiative de l'employeur, elle **s'impose** au salarié. Le préavis non-effectué fera l'objet d'une **indemnité compensatrice de préavis**.



La dispense de préavis à l'initiative de l'employeur **n'avance pas la date de fin de contrat !** Toutefois, il sera possible pour l'employeur de remettre les documents de fin de contrat dès le départ effectif du salarié de l'entreprise.

L'employeur doit continuer à **respecter ses obligations légales** (acquisition de CP, rémunération...). Cela s'applique également au salarié qui reste tenu de son obligation de loyauté ou de confidentialité. Par ailleurs, le salarié reste électeur et éligible au CSE.

Si la dispense est à l'initiative du salarié, l'employeur peut **accepter ou refuser** la demande du salarié. S'il accepte, le préavis non-effectué ne sera **pas indemnisé** et **la fin de contrat sera avancée**.



Si le salarié passe outre le refus de l'employeur, ce dernier pourra réclamer une indemnité égale au salaire du temps de préavis ainsi que des dommages-intérêts.

Heures pour recherches d'emploi

Certaines conventions collectives prévoient **des heures de recherche d'emploi**.

Dans ce cas, les salariés pourront s'absenter : **les conditions d'utilisation de ces heures et leur rémunération doivent être prévues dans la CCN**.

L'indemnisation

- **Préavis effectué**

Lors de l'exécution du préavis, le salarié est **payé normalement** (salaire de base, avantage en nature, prime annuelle, prime d'ancienneté, frais professionnels, titres-restaurant, acquisition de CP...).

S'il y a une augmentation générale, le salarié devra en bénéficier.

- **Préavis dispensé à l'initiative de l'employeur**

Si l'employeur a dispensé le salarié de préavis, ce dernier bénéficiera **d'une indemnité compensatrice de préavis**. Cette indemnité est **imposable, soumise à cotisations sociales et saisissable** dans les mêmes conditions que le salaire.

Elle correspond **à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler** (durée de travail contractuelle du salarié, éventuelle augmentation générale des salaires, commissions, primes annuelles...). En revanche, **il n'aura pas droit aux titres-restaurant**.

L'indemnité peut être payée à chaque fin de mois de préavis ou une seule fois en même temps que la dernière paie.