

Delai-conge

Dossier du 13/1/2003

Quel est le point de départ du préavis ?

C'est la présentation de la lettre recommandée de licenciement qui marque le point de départ du délai de préavis. Cependant, les conventions collectives ou les usages peuvent prévoir le report du point de départ du préavis au premier jour du mois suivant celui au cours duquel le licenciement a été notifié.

Quelles sont les obligations de l'employeur pendant le délai-congé ?

L'employeur doit maintenir les conditions de travail et de rémunération et laisser des heures pour recherche d'emploi.

Pendant la durée du préavis, l'employeur doit fournir le travail convenu sans pouvoir modifier les tâches confiées au salarié en lui imposant un travail déqualifié, un autre lieu ou un horaire différent.

Le salaire devant être maintenu à son niveau habituel . Si une augmentation uniforme du salaire mensuel a été allouée à l'ensemble du personnel, un salarié en cours de préavis doit en bénéficier.

Attention ! Les mesures vexatoires dont le salarié serait éventuellement victime pendant le préavis peuvent être jugées de nature à rendre le licenciement abusif et justifier l'attribution de dommages-intérêts à ce titre.

L'employeur doit laisser au salarié un certain nombre d'heures pour rechercher un nouvel emploi. Cette obligation ne découle pas de la loi mais des usages professionnels ou, plus souvent, des conventions collectives qui, en la matière, ont remplacé les usages. En l'absence de convention collective applicable , les usages peuvent, comme en région parisienne, fixer à 2 heures par jour la durée d'absence autorisée.

Les heures pour recherche d'emploi doivent être prises conformément aux dispositions des conventions collectives ou des usages. En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié, il est admis qu'elles soient prises, un jour à la convenance de l'employeur, un jour à la convenance du salarié.

Le salarié qui n'a pas utilisé les heures auxquelles il avait droit ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice.

Quelles sont les obligations du salarié pendant le délai congé ?

Le salarié qui se trouve en période de préavis doit continuer à effectuer son travail. Tout manquement à l'obligation de travail durant le préavis peut être sanctionné. Lorsque, en dehors des cas de force majeure ou de dispositions légales ou conventionnelles, le salarié licencié n'effectue pas son préavis, il est redevable envers son employeur d'une indemnité compensatrice de préavis. L'indemnité compensatrice de préavis due par le salarié en cas d'abandon de poste est fixée forfaitairement à la rémunération qui aurait été la sienne pendant la durée du préavis (déduction faite des heures prévues pour la recherche d'emploi).

Attention ! L'employeur ne peut pas retenir, sur le salaire du salarié l'indemnité compensatrice de préavis due par ce dernier ; cette compensation peut être ordonnée par un jugement seulement

Que se passe-t-il si le salarié tombe malade ou se voit imposer des congés payés pendant son préavis ?

Le délai-congé est un " délai préfix ", c'est-à-dire un délai dont l'échéance ne peut être reportée ; ceci implique que son cours ne peut être suspendu ou interrompu, même par les circonstances qui normalement suspendent le contrat de travail. Donc, si le salarié tombe malade en cours de préavis, celui-ci continue à courir et la date de cessation du contrat ne se trouve pas reportée de la durée de la maladie.

Les règles sont légèrement différentes pour la prise des congés payés.

L'employeur ne peut imposer au salarié licencié de prendre son congé alors qu'il est en préavis. Que se passe-t-il si le licenciement est notifié avant les congés payés et que, de ce fait, le préavis se situe en tout ou partie dans la période fixée antérieurement pour la prise du congé ?

Dès lors que les dates des congés ont été fixées par l'employeur avant le licenciement, le salarié est en droit de prendre ses congés comme prévu. Au retour du congé, l'employeur peut laisser le salarié achever son préavis (ce dernier a en effet été suspendu pendant la période de congé) ou le dispenser de préavis. Il devra alors au salarié une indemnité compensatrice de préavis pour la durée de préavis qu'il le dispense ainsi d'effectuer.

Remarque : il est admis que l'employeur puisse accéder à une demande du salarié et convenir avec ce dernier que les congés payés s'imputeront sur la durée du préavis, mais cet accord n'est pas opposable à l'UNEDIC qui pourra retarder l'indemnisation en appliquant un délai de carence pour congés, correspondant à la période de congés imputée sur le préavis.

Que se passe-t-il si le salarié commet une faute pendant son préavis ou si l'on découvre pendant son préavis une faute commise antérieurement ?
Faute commise pendant le préavis

Si la faute est grave, le préavis est immédiatement rompu, aucune indemnisation ne sera due pour la partie du préavis restant à courir mais le salarié pourra toujours prétendre à son indemnité de licenciement. En effet, cette dernière a pris naissance à la date de la notification du licenciement

Le même raisonnement vaut pour la faute lourde commise en cours de préavis : elle ne prive que du préavis restant à courir mais non pas du droit à l'indemnité de licenciement. De plus il est fait exception à la règle qui veut que la faute lourde prive du droit à congés payés.

La Cour de cassation a parallèlement affirmé qu'il n'était pas nécessaire de refaire une procédure de licenciement pour mettre fin à un préavis à la suite d'une faute grave.

Faute commise antérieurement au préavis :

La découverte en cours de préavis d'une faute grave antérieure au licenciement permet une rupture immédiate, mais ne peut entraîner la perte du droit à l'indemnité de licenciement, celui-ci étant né à la date de ce licenciement. L'indemnité compensatrice de préavis reste acquise.

La dispense de préavis entraîne-t-elle une diminution des avantages ?

La dispense par l'employeur de l'exécution d'un préavis pour un salarié (qu'il soit salarié ou démissionnaire) ne doit pas entraîner une diminution de ses avantages. Les seuls avantages auxquels il ne pourrait plus prétendre seraient les avantages liés à son activité dans l'entreprise (tickets repas, remboursement de frais professionnels). Un salarié pourra donc disposer d'un véhicule de fonction pour son usage personnel et professionnel jusqu'au dernier jour de son contrat !Un salarié qui est dispensé par son employeur de l'exécution de son préavis n'est pas tenu, jusqu'à la date de rupture effective du contrat, de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel, qui correspondait à l'application normale de son contrat de travail. (Cass.ch. soc. 8 mars 2000, N°1158P Volmers c/ SA Lafarge couverture). Bien entendu, si le salarié rend le véhicule, il aura droit à une indemnité compensatrice de préavis incluant la valeur que représente l'avantage en nature.

Ce dossier provient de :

Comitedentreprise.com

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=43>