



**FRANCE
CHIMIE**

NORMANDIE

CRÉER
RÉVÉLER
PARTAGER

FICHE

THEMATIQUE

PREAMBULE

Que ce soit dans le cadre d'un licenciement, d'une démission ou encore d'un départ ou d'une mise à la retraite, l'employeur et le salarié sont tenus de respecter un préavis.

La durée du préavis en cas de démission ou de licenciement est fixée par la Convention Collective des Industries Chimiques, *aux articles 27 pour l'Avenant I, 20 pour l'Avenant II, et 4 pour l'Avenant III*. Pour le départ à la retraite, *l'article 21 bis des clauses communes* (dans sa rédaction issue de l'accord du 06 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques) renvoie à *l'article L1234-1 du code du Travail*.

DUREE

	Démission	Licenciement		Retraite	
		Ancienneté < 2 ans	Ancienneté ≥ 2 ans	Ancienneté < 2 ans	Ancienneté ≥ 2 ans
Avenant I	Coeff < 160 : 15 jours Coeff ≥ 160 et < 190 : 1 mois Coeff ≥ 190 : 2 mois	Coeff < 190 : 1 mois	Coeff ≥ 190 : 2 mois	1 mois	2 mois
Avenant II	Coeff < 275 : 2 mois Coeff ≥ 275 : 3 mois	Coeff < 275 : 2 mois Coeff ≥ 275 : 3 mois		1 mois	2 mois
Avenant III	Coeff ≥ 350 : 3 mois	Coeff ≥ 350 : 3 mois		1 mois	2 mois

POINT DE DEPART DU PREAVIS

- Dans le cadre d'un licenciement, le point de départ du préavis est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié. *Article L1234-3 du code du Travail.*
- Dans le cadre d'une démission ou d'un départ à la retraite, c'est la date à laquelle l'employeur reçoit le courrier qui fixe le point de départ du préavis.

Le préavis se calcule en **jours calendaires**. Lorsqu'il est exprimé en mois, il se termine la veille du jour dont le quantième correspond au jour de la notification. *Exemple : un salarié a reçu la lettre de licenciement le 03 juin et qui doit effectuer un préavis d'1 mois terminera son contrat le 02 juillet, fin de journée.*

NB : lorsque les délais prévus par les dispositions légales relatives à la rupture du contrat de travail expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Article R1231-1 du code du Travail. Ainsi, si la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le préavis débute le premier jour ouvrable suivant.

DISPENSE DE PREAVIS

Dispense de l'employeur

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Cette dispense de préavis à l'initiative de l'employeur n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat qui cessera à la fin du préavis non exécuté. (*article L1234-4 du code du Travail*). Le salarié continue à faire partie des effectifs jusqu'à la date prévue.

Cette dispense de préavis à l'initiative de l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages du salarié et ce jusqu'à la fin du préavis (voiture de fonction, ...).

Quel que soit le mode de rupture du contrat, **une indemnité compensatrice** doit être versée au salarié dispensé de préavis par l'employeur.

Le salarié ne peut pas s'opposer à cette dispense de préavis.

Dispense du salarié

Le salarié peut demander à être dispensé de tout ou partie de l'exécution de son préavis. Dans ce cas, **l'indemnité compensatrice n'a pas à être versée**.

Lorsque le salarié demande à être dispensé de son préavis, le contrat de travail prend fin **à la date du départ physique** du salarié de l'entreprise.

L'employeur n'est pas obligé d'accéder à la demande de dispense du salarié.

Si le salarié n'exécute pas son préavis, malgré le refus de dispense, il pourra être condamné à payer l'indemnité compensatrice de préavis à l'entreprise. Le salarié peut également être condamné à payer des dommages-intérêts pour rupture abusive si celle-ci cause un préjudice à l'employeur. Le montant de ce dédommagement sera fixé par le juge.

AUTORISATION D'ABSENCE

En cas de démission ou de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter, pendant son préavis, pour rechercher un nouvel emploi pendant un nombre d'heures fixé par la convention collective. Dans la chimie, le salarié est autorisé à s'absenter, pendant la période de préavis, un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Les heures non utilisées ne sont pas payées.

Par exemple : dans une entreprise où la durée collective du travail est de 35 heures, le salarié pourra demander à s'absenter 35 heures par mois de préavis.

EVENEMENTS POUVANT AFFECTER LE PREAVIS

Le préavis est un délai préfix. Il ne peut, en principe, être ni suspendu, ni interrompu.

La maladie

La maladie simple **n'interrompt pas la durée du préavis**, son terme reste inchangé. Ainsi, si le salarié tombe malade en cours de préavis, et qu'il n'a pu travailler pendant la durée de celui-ci, son employeur ne pourra pas lui prolonger.

Par contre, si le salarié est malade en cours de préavis et que l'employeur lui a accordé une dispense, il doit lui verser l'indemnité compensatrice de préavis, sans déduire le montant des indemnités journalières. *Cass. soc., 15 déc. 1993, n° 90-43.514 / Cass. soc., 8 juin 1994, n° 90-44.837 / Cass. soc., 31 oct. 2012, n° 11-12.810 / Cass. soc., 9 oct. 2001, n° 99-43.518.*

En revanche, l'**accident du travail** survenant pendant le préavis **suspend ce dernier** pendant la durée de l'arrêt. (*Articles L1226-7 et L1226-9 du code du Travail*). Le préavis est alors prolongé d'une durée équivalente à l'arrêt de travail. *Cass. soc., 18 juill. 1996, n° 93-43.581 / Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-42.822.*

Congés payés

Le salarié peut prendre des congés payés pendant son préavis mais les conséquences varient selon que les congés payés ont été prévus avant ou après la date de notification de la rupture du contrat.

NB : l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre ses congés pendant la période de préavis (les deux périodes ne pouvant se confondre).

☞ Congés prévus avant la notification de rupture

Le préavis est suspendu durant les congés du salarié (sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié). Il est ensuite **prolongé d'une durée équivalente au nombre de jours de congés pris** (sauf dispense de préavis par l'employeur). Son préavis reprendra à son retour. *Cass. soc., 22 juin 1994, n° 90-45.861*

Fermeture de l'entreprise pendant le préavis : Le salarié en préavis peut être dans l'obligation de prendre son congé du fait de la fermeture de l'entreprise.

Dans le cadre d'un licenciement, la durée du préavis doit être prolongée d'autant ou donner lieu à paiement intégral de l'indemnité compensatrice (*Cass. soc., 7 janv. 1992, n° 88-44.448*).

Dans le cadre d'une démission, la fermeture de l'entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre le préavis du salarié démissionnaire. Il ne pourra donc pas demander la prolongation de la durée de son préavis mais le préavis devra lui être intégralement payé comme s'il avait travaillé (*Cass. soc., 21 nov. 2001, n° 99-45.424*).

☞ Congés prévus après la notification de rupture

En principe, le préavis doit être exécuté. Ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent imposer à l'autre partie la prise de congés. La prise des congés doit être d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les congés payés ne prolongent pas la durée du préavis.

☞ Notification de la rupture pendant les congés

Si la rupture du contrat est notifiée pendant les congés payés du salarié, le préavis ne commence à courir qu'au retour des vacances (*Cass. soc., 8 nov. 1995, n° 92-40.186*).