

Flash info - Le préavis

Septembre 2025

*Texte alternatif décrivant l'infographie « Flash info - Le préavis ».*

L'infographie présente les règles essentielles relatives au préavis, applicables lors de la rupture d'un contrat de travail, ainsi que les obligations respectives du salarié et de l'employeur.

### C'est quoi le préavis ?

Le préavis correspond à la période qui s'écoule entre la notification de la rupture du contrat de travail et le départ effectif du salarié.

Il s'applique :

- En cas de rupture d'un CDI
- En cas de rupture anticipée d'un CDD pour embauche en CDI

Objectif du préavis → assurer une transition :

- Permettre à l'employeur de s'organiser
- Permettre au salarié de rechercher un nouvel emploi

### **1. Rupture d'un CDI**

Principe : Le salarié respecte un préavis qui se déroule dans des conditions normales d'exécution du contrat.

#### Cas où le préavis ne s'applique pas

Le préavis n'est pas dû notamment en cas de :

- Faute grave ou faute lourde
- Inaptitude
- Force majeure
- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans le cadre d'un licenciement économique

#### Durées légales du préavis (en fonction de l'ancienneté)

- Moins de 6 mois : durée fixée par la convention collective (CCN) ou les usages
- De 6 mois à moins de 2 ans : 1 mois
- 2 ans et plus : 2 mois

#### Cas particuliers

- Travailleurs handicapés : préavis doublé, dans la limite de 3 mois
- VRP : 1 mois la première année, 2 mois la deuxième année, 3 mois au-delà
- Journalistes : 1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté, 2 mois au-delà
- Alsace-Moselle : préavis spécifique selon la périodicité de la rémunération

#### Dispense de préavis

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter le préavis : une indemnité compensatrice équivalente au salaire est due. Si la dispense est demandée par écrit par le salarié et acceptée par l'employeur : aucune indemnité compensatrice n'est due.

La dispense n'avance pas la fin du contrat.

## Début du préavis en cas de démission

Le préavis débute à la date à laquelle l'employeur est informé de la démission :

- Date de réception de la lettre recommandée
- Ou date de remise en mains propres

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un départ différé.

## Cas de dispense de préavis

Le salarié peut être dispensé :

- À sa demande écrite, si l'employeur accepte
- À l'initiative de l'employeur, avec versement d'une indemnité compensatrice

## **2. Départ ou mise à la retraite**

### Départ à la retraite à l'initiative du salarié

- Préavis identique à celui applicable en cas de licenciement (sauf dispositions conventionnelles)
- Durée fixée par la CCN, le contrat de travail ou, à défaut, les usages (généralement de 1 à 3 mois)
- Début du préavis : date de réception de la lettre de départ par l'employeur

### Mise à la retraite par l'employeur

- Préavis identique à celui applicable en cas de licenciement
- Début du préavis : à compter de la notification écrite adressée au salarié

## **3. Rupture du CDD**

Principe : Le respect d'un préavis est requis, sauf dispense de l'employeur.

### Durée du préavis

La durée est calculée :

- À raison d'un jour ouvré par semaine de contrat
- Ou par semaine de mission effectuée pour un terme imprécis
- Dans la limite de deux semaines

## **4. Obligations des parties pendant le préavis**

### Obligations du salarié

- Le salarié reste membre de l'entreprise
- Il exécute normalement son travail
- Il perçoit son salaire
- Il conserve ses droits électoraux

### Obligations de l'employeur

- Maintenir le poste et la rémunération convenus
- Ne pas modifier unilatéralement le contrat de travail (qualification, salaire, lieu de travail)

#### Absences pendant le préavis

- Des heures d'absence pour recherche d'emploi sont généralement accordées
- Leur durée est fixée par la CCN ou les usages (souvent 2 heures par jour)
- Ces heures ne réduisent pas la durée du préavis
- Le préavis n'est ni interrompu ni suspendu en cas d'absence du salarié, sauf en cas de : congés payés, arrêt de travail, congé maternité.

À l'issue du préavis, le salarié est libéré de tout engagement, sauf clauses spécifiques (non-concurrence, débit de formation, etc.).