

Un-e salarié-e peut-il être privé de préavis ?

L'employeur ne peut pas priver un-e salarié-e de préavis sauf s'il le licencie pour faute grave ou faute lourde ou en cas de « force majeure ». En matière de licenciement, des durées minimales de préavis sont prévues par le Code du travail. Elles varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (par exemple : pour une ancienneté d'au moins deux ans, le préavis est au minimum de deux mois). Toutefois, une convention collective en vigueur dans l'entreprise peut prévoir des durées plus longues, tout comme le contrat de travail du salarié.

Un-e salarié-e peut-il être dispensé de préavis ?

Il faut distinguer deux cas :

- ♦ la dispense décidée par l'employeur;
- ♦ la dispense demandée par le salarié.

Un employeur peut, de sa propre initiative, décider de dispenser un salarié de préavis. Mais dans ce cas, il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période. Par ailleurs, le contrat de travail ne prend fin qu'au terme du préavis même si celui-ci n'est pas exécuté.

Un-e salarié-e peut demander à son employeur de ne pas exécuter son préavis ou de le raccourcir (par exemple : parce qu'il a retrouvé un nouvel emploi).

L'employeur peut refuser. S'il donne son accord, rien ne l'oblige alors à verser une indemnité compensatrice correspondant au préavis non exécuté.



Quel est le montant minimum de l'indemnité de licenciement ?

Le code du travail prévoit une indemnité minimum de licenciement (appelée « indemnité légale de licenciement »).

Toutefois, l'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale. Pour prétendre à l'indemnité légale de licenciement, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas être licencié pour faute grave ou lourde.

Versée à la fin du préavis (exécuté ou non), l'indemnité légale est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié.

Depuis 2008, l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

Un salarié peut-il être licencié sans indemnité de licenciement ?

Oui, si le salarié ne remplit pas la condition requise d'ancienneté dans l'entreprise ou si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde.

Est-il possible de prendre des congés payés pendant un préavis ?

Oui, sachant que cela va alors reporter d'autant le terme du préavis. Ainsi, un salarié dont le préavis de trois mois commence le 1er juin, peut partir en vacances en août, mais il devra revenir dans son entreprise en septembre pour terminer son préavis. Mais rien n'interdit, évidemment, d'essayer de trouver un arrangement avec l'employeur.

Si le salarié est absent pour maladie pendant son préavis, son terme est-il repoussé ?

En principe non, sauf disposition conventionnelle le prévoyant. Si le salarié est rétabli avant la fin de son préavis, il doit retourner travailler dans l'entreprise pour le terminer.

Comment les congés payés acquis mais non pris sont-ils payés ?

Tous les jours de congés acquis mais non pris à la date de la fin du contrat de travail doivent être payés sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés qui est versée avec le dernier salaire.

L'indemnité conventionnelle, c'est quoi ?

C'est l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise. Elle doit être versée au salarié si elle est plus avantageuse pour lui que l'indemnité légale. En revanche, l'indemnité conventionnelle ne se cumule pas avec l'indemnité légale.