

## Préavis : déterminer sa durée exacte, sa date de départ et de fin

Référence Internet  
WHC.07.2.160



Saisissez la Référence Internet WHC.07.2.160 dans le moteur de recherche du site [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) pour accéder à cette fiche actualisée

**Vous êtes confronté aux départs de plusieurs de vos salariés : démission, licenciement, retraite... Afin de faire face aux éventuels recrutements à venir pour remplacer ces salariés et organiser le travail pour les prochaines semaines, vous avez besoin de connaître avec précision la durée pendant laquelle vous pourrez encore compter sur ces salariés. Sont-ils tenus d'accomplir un préavis ? Comment connaître et calculer les durées de ces préavis ? Comment agir en cas de maladie du salarié ? À quelle date le contrat de travail sera-t-il définitivement rompu ?**

### La bonne méthode

Le préavis est la période durant laquelle le contrat de travail continue de produire ses effets, alors même que l'une des parties a notifié à l'autre sa décision de le rompre. Durant cette période, l'employeur doit continuer de donner du travail au salarié et le rémunérer. Le salarié, quant à lui, doit continuer d'accomplir son travail et respecter ses obligations professionnelles.

#### ➔ Étape 1

##### Savoir si le salarié doit accomplir ou non un préavis

Le principe est qu'en cas de démission, de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, le salarié doit accomplir un préavis.

##### Cas pour lesquels il n'y a pas de préavis

Il s'agit des cas suivants :

- licenciement pour faute grave ou lourde : compte tenu de la gravité des faits commis par le salarié, son maintien dans l'entreprise n'est pas possible. Le contrat est donc rompu immédiatement dès que la lettre de licenciement est présentée pour la première fois au domicile du salarié ;
- licenciement pour inaptitude professionnelle, c'est-à-dire celle qui est prononcée suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Dans ce cas, le salarié n'est pas en mesure d'accomplir son préavis et le contrat est rompu immédiatement. Cependant, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis ;

- rupture conventionnelle du contrat de travail (d'un commun accord entre l'employeur et le salarié). Dans ce cas, la date de fin du contrat peut être fixée au lendemain du jour de l'approbation de la convention par l'inspection du travail ;
- démission des femmes en état de grossesse apparente ;
- démission suite à la naissance d'un enfant : la mère peut ne pas effectuer son préavis à condition d'en informer l'employeur au plus tard 15 jours avant la fin de son congé maternité. Le père pourra être dispensé de préavis dans les 2 mois qui suivent la naissance, s'il en informe l'employeur au plus tard 1 mois et demi après l'événement ;
- licenciement économique avec acceptation par le salarié de la convention de reclassement personnalisé. Dans ce cas, le contrat est rompu d'un commun accord immédiatement et le salarié n'effectue pas son préavis ;
- prise d'acte par le salarié, c'est-à-dire lorsque ce dernier cesse de travailler car l'employeur ne remplit pas ses obligations.

##### Cas pour lesquels l'employeur se trouve face à un choix

Il existe également certaines situations dans lesquelles l'employeur a le choix :

- licenciement pour inaptitude : l'état de santé du salarié ne lui permet pas d'accomplir son travail. Vous l'informez que le contrat de travail sera rompu à l'issue du préavis qui ne donnera pas lieu à rémunération ;
- une solution identique peut être envisagée pour les salariés licenciés pour une absence



prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant l'embauche d'un remplaçant en CDI.

**Convention collective Hôtels, cafés, restaurants - Accords nationaux (n° 3292) : pas de dispositions particulières**

## ➔ Étape 2

### Déterminer la date de début du préavis

La date de début du préavis diffère selon les situations :

- démission ou départ à la retraite : le point de départ du préavis est fixé au jour où l'employeur reçoit la lettre du salarié (et non pas à la date où le salarié a rédigé et daté son courrier) ;
- licenciement ou mise à la retraite : le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié.

## ➔ Étape 3

### Connaître la durée précise du préavis

Les durées de préavis, qu'il s'agisse de celles résultant d'une démission ou d'un licenciement, sont fixées par les conventions collectives. Il convient donc de vous référer à celle qui est applicable à votre entreprise pour connaître la durée à appliquer.

Prenez soin de vérifier s'il n'existe pas des durées de préavis différentes selon l'âge ou l'ancienneté du salarié. Il arrive en effet parfois que certaines conventions collectives prévoient des préavis plus longs en cas de licenciement de salariés de plus de 50 ans ou ayant une ancienneté supérieure à certains seuils.

Attention cependant, la loi fixe les durées de préavis des assistantes maternelles (15 jours de préavis la 1<sup>re</sup> année puis 1 mois au-delà), des VRP (le préavis ne peut pas être inférieur à 1 mois durant la 1<sup>re</sup> année, à 2 mois la 2<sup>e</sup> année et 3 mois au-delà) et des journalistes professionnels (1 mois de préavis durant les 2 premières années de contrat et 2 mois au-delà).

Les salariés handicapés de catégorie B (handicap professionnel modéré et durable) bénéficient du doublement de la durée de leur préavis,

en cas de licenciement, sans que la durée puisse dépasser 3 mois.

Vous avez la possibilité de prévoir la durée du préavis dans le contrat de travail, mais la durée fixée doit obligatoirement être plus favorable que celle prévue par la convention collective.

**Dispositions particulières : Voir rubrique « Convention collective Hôtels, cafés, restaurants - Accords nationaux (n° 3292) »**

## ➔ Étape 4

### Connaître avec précision la date de fin du préavis

La durée du préavis s'apprécie en semaines civiles et en mois calendaires. Ainsi, un salarié dont vous avez reçu la lettre de démission le 4 septembre et qui doit effectuer un préavis d'1 mois terminera son contrat le 3 octobre en fin de journée.

Le préavis est un délai « *préfix* », c'est-à-dire que son échéance ne peut pas être reportée. Ainsi, si votre salarié tombe malade, le préavis continue de courir jusqu'à son terme, sans report possible. Il n'existe que trois exceptions à ce principe : le préavis est suspendu si le salarié est en arrêt pour accident du travail, en congé maternité ou s'il prend ses congés payés.

## Évitez les erreurs

### Ne rompez pas le contrat de travail immédiatement si vous dispensez un salarié d'effectuer son préavis

Vous êtes en droit, aussi bien dans le cas d'une démission que d'un licenciement, de dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Dans ce cas, il n'est plus tenu de venir travailler, mais vous avez l'obligation de le rémunérer normalement.

C'est une solution coûteuse, mais parfois intéressante en cas de licenciement lié à une mésentente ou lorsque le salarié fait preuve d'une incompétence qui a de graves répercussions sur l'entreprise.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la dispense de préavis, cette dernière ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

À l'inverse si c'est le salarié qui demande à être dispensé de préavis et que vous acceptez, le salarié ne peut pas se prévaloir de ces dispositions et prétendre à une indemnité de préavis.

## Le rôle des représentants du personnel

Ils ne jouent aucun rôle particulier dans la fixation de la durée du préavis, de sa date de départ et de fin.

## Les sanctions possibles

Le préavis est une obligation réciproque et chacune des parties doit le respecter. Si un salarié abandonne son poste, il sera alors redevable envers l'entreprise d'une indemnité compensatrice de préavis correspondant au montant des rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé. Vous devrez saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir ce dédommagement.

Ne saisissez pas vous-même la somme sur son solde de tout compte.

À l'inverse, si l'employeur ne permet pas au salarié d'accomplir son préavis, celui-ci aura droit à des dommages et intérêts équivalents.

## Notre conseil

### **Précisez par écrit les dates de début et de fin du préavis**

En effet, même si vous respectez les règles, il est important de cadrer avec le salarié les dates de son préavis. Lorsque le salarié vous adresse une lettre de démission, pensez à lui retourner un courrier pour prendre acte de sa décision et lui rappeler son obligation d'effectuer un préavis dont la durée est celle de la convention collective. Vous lui en rappellerez la date de fin.

Lorsque vous rédigez une lettre de licenciement, consacrez un paragraphe au préavis pour rappeler au salarié sa durée et le fait que celui-ci commence dès la première présentation de la lettre de notification. À cette occasion, vous pourrez l'informer d'une éventuelle dispense de préavis, si telle est votre décision.

## Questions/Réponses

### **Le salarié peut-il prendre des congés payés durant son préavis ?**

Une période de travail ne peut pas se confondre avec des congés payés. L'employeur ne peut donc pas imposer au salarié de prendre ses congés durant son préavis.

Cependant, si les parties sont toutes les deux d'accord, le préavis sera suspendu pendant la durée des congés et se terminera donc plus tard que prévu initialement.

Il est également possible, pour éviter cette suspension, que les parties s'entendent pour que la durée des congés s'impute sur celle du préavis. Dans ce cas, n'oubliez pas de faire un écrit signé des deux parties.

### **Pourquoi prévoir une clause de préavis dans le contrat de travail ?**

Une clause de préavis de licenciement prévue dans le contrat peut permettre d'accorder au salarié une période de préavis plus longue (en cas de licenciement) ou plus courte (en cas de démission) que la période conventionnelle.

Elle présente, par ailleurs, l'intérêt de préciser, en cas de silence de la convention collective, les conditions d'exécution du préavis, notamment les autorisations d'absence pour recherche d'emploi (conditions de rémunération, possibilité de les cumuler, etc.).

### **Quelle est la durée du préavis en cas de mise à la retraite du salarié par l'employeur ?**

En cas de mise à la retraite d'un salarié sur l'initiative de l'employeur, le préavis applicable est celui qui est prévu en cas de licenciement (sauf disposition spécifique conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

### **Dois-je intégrer l'indemnité compensatrice de préavis dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement ?**

Non, car l'indemnité de licenciement est calculée sur les salaires des 3 ou 12 derniers mois d'activité précédant le licenciement, hors période de préavis.

### **Quels sont les éléments de salaire à prendre en compte pour calculer le montant de l'indemnité compensatrice de préavis ?**

L'indemnité compensatrice de préavis que vous

devez verser au salarié, que vous dispensez de préavis, correspond aux salaires, primes et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant cette période, à savoir :

- les avantages en nature ;
- les gratifications ;

- les primes d'objectifs ;
- les primes d'intéressement, etc.

Doivent être également prises en compte les augmentations générales de salaire ainsi que les primes qui auraient été versées pendant le préavis.

## Convention collective Hôtels, cafés, restaurants

### Accords nationaux (n° 3292)

#### Article 30 : Préavis

##### 30.1. Démission

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

##### 30.2. Licenciement

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave ou faute lourde.

	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

Les procédures de licenciement sont fixées conformément à la législation en vigueur.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour

de travail pendant la durée du préavis avec un maximum égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures de service des repas à la clientèle.

Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire pour les salariés licenciés.

#### Article 33 : Départ à la retraite

##### 1. À l'initiative du salarié

(Voir également l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les congés payés, le travail de nuit et la prévoyance)

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devra informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en observant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois. Il percevra une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/2 mois de salaire ;
- pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois ;

.../...

Préavis : déterminer sa durée exacte, sa date de départ et de fin

.../...

- pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois 1/2 ;
- pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

## 2. À l'initiative de l'employeur

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié que si ce dernier remplit les 2 conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein ;

- remplir les conditions d'âge minimum.

L'employeur est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement.

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la mensualisation lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

### SOURCE :

- Hôtels, cafés, restaurants
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des hôtels, cafés, restaurants  
(HCR) du 30 avril 1997



Saisissez la Référence Internet WHC.07.2.160 dans le moteur de recherche du site [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) pour accéder à cette fiche actualisée ainsi qu'aux rubriques suivantes :

### Modèles téléchargeables

- Les conditions et la durée du préavis - MOD.2623
- Dispense de préavis en cas de licenciement - MOD.2624
- Notification de rupture du préavis en raison d'une faute - MOD.2626
- Dispense totale ou partielle de préavis en cas de démission - MOD.980
- Refus de dispense de préavis en cas de démission - MOD.981

### Pour aller plus loin sur le sujet

- La faute du salarié pendant son préavis de licenciement - WHC.07.2.170
- Gérer la prise de congés payés d'un salarié pendant son préavis - WHC.07.2.180
- Répondre à une demande d'heures pour recherche d'emploi - WHC.07.2.190
- Définir le préavis d'un salarié démissionnaire - WHC.07.1.030

### Convention collective mise à jour quotidiennement

### Références aux textes officiels rattachés à cette fiche