

# PRÉAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture d'un contrat de travail n'est jamais un évènement anodin tant pour le salarié que pour l'employeur. C'est pourquoi, sauf l'hypothèse du licenciement pour faute grave ou lourde, la loi, et les conventions collectives envisagent des délais de préavis qui ont notamment pour vocation de permettre à la partie qui n'en est pas à l'initiative de mieux préparer l'avenir.

Ces délais diffèrent selon le motif de rupture, la partie qui en est à l'initiative, le statut du salarié concerné. Par ailleurs, il convient de bien appréhender les points de départ et les évènements de nature à affecter le préavis.

## Point de départ du préavis

Le point de départ du préavis est la notification de l'acte par lequel l'une des parties signifie à l'autre sa décision de rompre le contrat :

- dans le cas d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception, il s'agit de la date de présentation de la lettre ;
- dans le cas d'une notification par remise directe de la lettre contre décharge, la date de signature de la décharge par l'employeur.

NB : en cas de licenciement il convient de réaliser la notification par LRAR.

## Suspension du contrat de travail et préavis

Le préavis est un délai préfix, à ce titre la notification de la démission ou du licenciement pendant un arrêt maladie ne reporte pas d'autant la date de fin de contrat.

En revanche, on notera que dans l'hypothèse d'une notification pendant les congés payés, le préavis commencera à courir à l'issue de ces derniers.

## Cas particulier du licenciement pour inaptitude

Par définition le salarié licencié pour inaptitude n'est pas en mesure d'exécuter son préavis. Il convient alors de distinguer si l'origine est d'ordre professionnel ou non.

Le licenciement du salarié déclaré inapte à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle prend effet à la date de sa notification.

Le salarié n'a dans ce cas pas droit à une indemnité compensatrice de préavis. En revanche, l'indemnité de licenciement est calculée compte tenu de l'ancienneté que le salarié aurait eu à l'issue du préavis théorique.

En revanche, si l'inaptitude déclarée est consécutive à un accident ou une maladie d'origine professionnelle, l'employeur devra verser une indemnité compensatrice de préavis.

## Dispense d'exécution du préavis

Les parties au contrat peuvent ne pas souhaiter que le préavis soit effectivement exécuté dans sa totalité ou en partie. Si l'employeur décide de dispenser le salarié de l'exécution du préavis, il devra lui verser une indemnité compensatrice. En revanche, si c'est le salarié qui demande à en être dispensé et que l'employeur l'accepte, l'indemnité n'est pas due.

NB : la dispense de préavis n'a pas pour effet d'avancer la date de fin du contrat de travail.

## Durée des préavis

### 1. Journalistes professionnels

S'agissant de la catégorie des journalistes professionnels, le texte légal et le texte conventionnel sont en contradiction. En effet, l'article L7112-2 du Code du travail dispose tant pour le licenciement que la démission que « (...) la durée du préavis (...) est fixée à :

- Un mois pour une ancienneté inférieure ou égale à trois ans ;
- Deux mois pour une ancienneté supérieure à trois ans.

Toutefois, l'article 46 de la convention collective prévoit pour sa part que « si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, d'un mois quelle que soit son ancienneté ».

L'antériorité de la disposition légale par rapport à la disposition conventionnelle tendrait à considérer que c'est cette dernière qu'il convient de retenir. De plus, on peut considérer que lorsque c'est le salarié qui est à l'initiative de la rupture il a intérêt à ce que le préavis soit plus court, donc 1 mois, même s'il a plus de trois ans d'ancienneté.

On notera toutefois que dans un arrêt en date du 13 novembre 2018 la Cour d'appel de Paris a pu considérer que si « (...) la rupture est certes intervenue du fait de la volonté de (la salariée) mais l'article 46 instaure un délai de prévenance d'un mois qui s'impose au salarié qui ne peut cesser son activité avant l'expiration de ce délai.

Mais ce texte n'interdit pas au salarié de se prévaloir du délai de deux mois édicté par l'article L. 7112-2, (*la salariée*) s'étant effectivement référée expressément à ce délai dans son courrier (...).

En résumé, si le journaliste à l'initiative de la rupture a une **ancienneté inférieure ou égale à trois ans d'ancienneté, le préavis sera d'un mois. S'il a plus de trois ans d'ancienneté, il sera au choix du salarié d'un ou deux mois.**

Ces délais s'appliquent pour **la démission**, mais aussi dans le cadre de l'exercice de **la clause de cession ou la clause de cessation** prévues par l'article L.7112-5 du Code du travail.

En revanche, le journaliste n'est pas tenu d'observer un préavis dans le cas de l'exercice **de la clause de conscience**, c'est-à-dire dans l'hypothèse d'un changement notable dans le caractère ou l'orienta-

tion de la publication et si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Enfin, l'article 51 de la convention collective des journalistes prévoit s'agissant de la retraite que « L'employeur ou le journaliste, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, devra respecter **un délai de prévenance de trois mois.** »

2. Employés, TAM, cadres de la presse d'information spécialisée

S'agissant des employés, TAM, cadres de la presse d'information spécialisée l'article 40 de la convention collective IDCC 3230 prévoit tant pour le licenciement que la démission un préavis qui diffère selon l'ancienneté du salarié :

- moins de 2 ans d'ancienneté préavis d'1 mois
- à partir de 2 ans d'ancienneté 2 mois pour les employés, 3 mois pour les TAM et cadres.

NB : l'article 42 relatif à la mise ou au départ à la retraite renvoie à ce même article 40 pour ce qui concerne la durée du préavis.

**Pour en savoir +**  
Contactez  
**Boris BIZIC**  
bbizic@fnps.fr