



Janvier 2020

DEMANDE DE DISPENSE DE PREAVIS

Avant d'écrire : prévenez votre employeur ou votre responsable d'abord oralement.

Qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement le contrat ne peut normalement être rompu immédiatement. Dans les deux cas, un préavis doit être respecté (sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde).

Si vous démissionnez, vous devez un préavis à votre employeur dont la durée peut varier en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise et de votre qualification.

Pour la démission c'est souvent votre convention collective qui fixe la durée du préavis. Le contrat de travail peut fixer une durée différente mais seulement dans un sens plus favorable (durée plus courte) au salarié.

Si votre employeur vous licencie, c'est lui qui vous doit un préavis. L'article L.1234-1 du Code du travail fixe des minima :

-en deçà de 6 mois d'ancienneté, pas de durée légale, il convient de se référer à la convention collective ou s'ils existent, aux accords d'entreprise, ou encore aux usages pratiqués dans la profession ou l'entreprise

-entre 6 mois et deux ans d'ancienneté le préavis est au minimum d'un mois.

-Au-delà de deux ans d'ancienneté le préavis ne peut être inférieur à 2 mois

Mais là aussi il est nécessaire de vous reporter à votre convention collective ou à votre contrat de travail afin de vérifier qu'il n'y ait pas prévu un préavis plus long.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>

Attention, si vous êtes reconnu travailleur handicapé, votre employeur doit respecter un délai spécifique (article L.5213-9 du Code du travail) : la durée du préavis correspond au double de celle prévue pour les autres salariés dans la limite de 3 mois.

Dans le cas particulier du licenciement pour inaptitude le contrat de travail est rompu dès la réception de la lettre de licenciement sans qu'il n'y ait de préavis à respecter (article L.1226-4 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle ; Cass. Soc. n°97-15328 du 15 juin 1999 pour l'inaptitude d'origine professionnelle). **Cependant, si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, votre employeur devra vous verser une indemnité compensatrice de préavis (article L1226-14 du code du travail).**

Pour ne pas effectuer votre préavis

Le mieux pour vous c'est que ce soit votre employeur qui prenne l'initiative de vous dispenser d'effectuer le préavis. En effet, dans ce cas il devra quand même vous payer (article L.1234-5 du Code du travail), ce qui n'est pas le cas lorsque vous êtes à l'origine de la demande.

A noter que l'employeur a la possibilité de vous imposer la dispense du préavis (Cass. Soc. n°02-14140 du 13 juillet 2004). Il peut ainsi vous interdire l'accès à l'entreprise. Inutile d'insister, vous serez de toute façon payé.

Si vous souhaitez être dispensé de votre préavis, vous avez donc plutôt intérêt à ne pas vous précipiter, au cas où la même idée viendrait à votre employeur.

Ne perdez pas de vue que votre employeur n'a aucune obligation d'accepter votre demande. Il faut donc être diplomate.

Par ailleurs, sachez que dans le cas d'un licenciement pour motif économique, il est courant que les conventions collectives prévoient la possibilité d'interrompre le préavis avant son terme dans le cas où vous trouvez un nouvel emploi.

Enfin, même si vous n'effectuez pas votre préavis, votre employeur peut attendre la fin de celui-ci pour vous remettre votre solde de tout compte, le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi. Par contre, en cas de licenciement suite à une inaptitude les documents doivent être remis dès la réception de la lettre de licenciement (article L.1226-4 du Code du travail pour l'inaptitude d'origine non professionnelle ; **Article L1226-14 Cass. Soc. n°97-15328 du 15 juin**

1999 pour l'inaptitude d'origine professionnelle). Vous pourrez alors être indemnisé par le Pôle emploi (instruction n°2012-173 du 21 décembre 2012).

CONSEILS PRATIQUES

Dans tous les cas, si vous tombez d'accord avec votre employeur il est nécessaire que la dispense du préavis soit formalisée par écrit.

Si c'est votre employeur qui est à l'origine de la dispense il faut être très attentif à la rédaction du document. Il ne doit exister aucune ambiguïté sur le fait que c'est lui qui souhaite cette dispense. Si le document laisse entendre que votre employeur accède à votre demande, il n'aura pas à vous payer le préavis non effectué.

Le cas échéant, votre demande peut être intégrée à votre lettre de démission (rappel : dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de vous le payer).

Enfin, libre à vous de justifier ou non des raisons qui vous amène à solliciter cette dispense.

<Vos Nom et Prénom>

<Adresse>

<Poste occupé>

<Nom Entreprise>

<Nom de votre interlocuteur>

<Adresse>

Lettre recommandée avec AR

A <lieu>, le <date>

<Nom ou qualité de votre interlocuteur> ,

Suite à la réception de ma lettre de licenciement en date du <date>, je vous informe que je souhaite être dispensé d'effectuer mon préavis et quitter l'entreprise le <date>.

OU

Faisant suite à ma lettre de démission du <date> je vous informe que je ne souhaite pas aller au terme de mon préavis et quitter l'entreprise le <date>.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, <nom ou qualité de votre interlocuteur>, l'expression de mes salutations distinguées.

<Signature>

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.
Ils pourront vous servir si vous saisissez le Conseil de Prud'hommes.**