



Les spécificités du préavis :

A la demande du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de son préavis. Dans ce cas il n'est pas tenu de lui payer. Par contre, si c'est l'employeur qui souhaite dispenser le salarié du préavis, il doit le lui payer.

Il arrive qu'un salarié parte sans respecter son préavis. Si l'employeur est alors fondé à lui réclamer une indemnité correspondant à ce préavis non effectué, il ne peut se faire justice lui-même. En effet, il est en principe interdit de retenir la somme équivalente au préavis non effectué sur le solde de tout compte du salarié, il faut pour cela saisir le juge prud'homal.

- Rappelons enfin que le salarié peut parfois s'absenter pendant son préavis de démission. Certaines conventions collectives ou usages prévoient en effet des « heures de recherche d'emploi » -rémunérées ou pas- au bénéfice du salarié.

A savoir :

CDD et démission :

De même qu'un employeur ne peut unilatéralement, sauf faute grave ou force majeure, rompre le CDD de façon anticipée, le salarié en CDD ne peut rompre le contrat par une démission sauf s'il justifie d'une embauche en CDI ou sauf faute grave de l'employeur.

Dans le cas d'une embauche en CDI, le salarié doit un préavis équivalent à un jour par semaine de la durée totale prévue du contrat, dans la limite de 2 semaines.

L'employeur a le droit d'exiger du salarié un document prouvant la proposition d'embauche en CDI.