



ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : Automobile, cycle et motocycle (commerce et réparation)



Sources :

- *Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 (en vigueur étendue), IDCC 1090*
- *Code du travail*

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail et embauche »	3
1.1 Je viens de recruter un nouveau magasinier. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?	3
1.2 Et si le recrutement concerne un salarié relevant de la catégorie « personnel de maîtrise et cadres »?	4
1.3 Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?	4
1.4 Et en cas de changement affectant un des éléments visés par l'une des mentions obligatoires du contrat ?	5
1.5 Un nouveau salarié a été embauché sur un poste de chef mécanicien. Nous sommes trois mécaniciens. Ce poste n'aurait-il pas dû nous être proposé ?	5
2. Thématique « Salaire »	6
2.1 Je suis commercial dans une concession automobile, mon employeur me fixe de nouveaux objectifs avec lesquels je suis en désaccord et j'ai des pénalités si je ne les atteins pas, que puis-je faire ?	6
2.2 Je suis dépanneur, je suis amené à intervenir la nuit sans majoration de salaire. Est-ce normal ?	6
3. Thématique « temps de travail	7
3.1 Je suis vendeur dans une concession automobile et je suis obligé de travailler tous les dimanches des « portes ouvertes » annuelles de la concession, quels sont mes droits à rémunération et à repos ?	7
3.2 Mon employeur ne me permet de prendre que 15 jours pour les congés d'été, quels sont mes droits ?	8
3.3 Je travaille depuis 25 ans dans le même garage. Il paraît que je peux bénéficier de congés payés supplémentaires. Est-ce vrai ?	8
4. Thématique « Maladie du salarié »	9
4.1 J'ai 10 ans d'ancienneté et je suis en arrêt maladie depuis un mois, quel impact cela va avoir sur la part variable de mon salaire ?	9
4.2 Je travaille comme secrétaire commerciale depuis 10 mois et j'ai eu une semaine d'arrêt. Mon employeur ne m'a rien versé pour cette semaine d'arrêt. Est-ce normal ?	9
4.3 Absent pour cause de maladie non professionnelle depuis 1 mois, je m'inquiète d'un possible licenciement. Quelles sont les garanties qui me sont reconnues ?	10
5. Thématique « rupture du contrat de travail »	11
5.1 J'ai trouvé un autre emploi de mécanicien avec de meilleures conditions salariales. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?	11
5.2 Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?	11
5.3 J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?	12

1. Thématique « contrat de travail et embauche »

1.1 Je viens de recruter un nouveau magasinier. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?

La convention collective prévoit que l'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant certaines mentions obligatoires, et ce quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié (article 2.02 pour les « ouvriers et employés », article 4.02 pour le personnel de maîtrise et les cadres). Si ce formalisme conventionnel doit être articulé avec le formalisme légal des contrats à durée déterminée (C. trav. art. L.1242-12 à L.1242-13), il constitue le seul cadre applicable pour un contrat à durée indéterminée qui n'a pas légalement à faire l'objet d'un écrit. En revanche, pour ce type de contrat, le respect du formalisme conventionnel devrait permettre de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation d'information au titre de l'article L.1221-5-1 du Code du travail. Cette disposition, issue de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, impose en effet à l'employeur de remettre au salarié un document écrit contenant « les informations principales relatives à la relation de travail ». Un décret à venir doit en établir la liste, mais elle devrait recouvrir les mentions obligatoires définies par la disposition conventionnelle.

Pour un salarié relevant de la catégorie des « ouvriers et employés », ces mentions obligatoires sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 a, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que définie par l'article 3.02 b ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1.09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

A noter que pour les salariés affectés à la vente de véhicules ou les salariés itinérants, les mentions requises sont complétées « des clauses particulières pouvant être prévues notamment quant à l'usage des véhicules, l'obligation de non-concurrence ou le recours éventuel au travail dominical » (article 6.02).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

1.2 Et si le recrutement concerne un salarié relevant de la catégorie « personnel de maîtrise et cadres »?

Les exigences demeurent les mêmes. Seule la liste de mentions obligatoires diffère. Ces dernières portent sur :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B. 02 a ou 5.02 a, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B. 02 b et 5.02 b ;
- l'échelon attribué maîtrise ou le niveau et le degré de classement attribués cadres ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4.04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

1.3 Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?

La convention collective traite de la période d'essai des ouvriers et employés dans son article 2.03 qui reprend en grande partie les dispositions légales prévues en la matière. Ainsi, la durée maximale de la période d'essai initiale est de 2 mois, ce qui correspond à la durée légale pour cette catégorie (C. trav. art. L 1221-19).

La branche a également prévu une possibilité de renouvellement pour une durée au plus égale à la période d'essai initiale conformément à l'article L 1221-21 du Code du travail et la nécessité d'une stipulation expresse dans le contrat de travail.

Ainsi, un magasinier pourra, si son contrat de prévoit expressément, être soumis à une période d'essai de 2 mois renouvelable une fois d'un commun accord des parties, ce qui portera la durée totale de la période d'essai à 4 mois.



Le régime de la période d'essai relève de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.



1.4 Et en cas de changement affectant un des éléments visés par l'une des mentions obligatoires du contrat ?

L'article 2.02 de la convention collective prévoit encore que toute modification ultérieure des mentions obligatoires nécessite l'accord du salarié « dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi ». Il en résulte :

- qu'un avenant devra être établi pour tous les changements affectant un élément visé par une mention obligatoire ;
- que le régime légal et jurisprudentiel de la modification du contrat de travail trouve à s'appliquer, de sorte que seuls les changements qualifiés de « modification du contrat de travail » (rémunération, qualification professionnelle, secteur géographique d'exécution du contrat de travail et durée du temps de travail) nécessiteront l'accord du salarié. Pour les

changements qualifiés de « changement des conditions de travail » (tâches du salarié, lieu de travail à l'intérieur du secteur géographique, horaires de travail, sauf bouleversement important), il y a lieu de considérer qu'ils relèvent du pouvoir de direction de l'employeur et s'imposent au salarié, de sorte que son refus de signer l'avenant conventionnellement prévu s'analyserait en une insubordination.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

1.5 Un nouveau salarié a été embauché sur un poste de chef mécanicien. Nous sommes trois mécaniciens. Ce poste n'aurait-il pas dû nous être proposé ?

Si le poste de chef mécanicien était vacant ou créé par l'employeur avant cette nouvelle embauche, un appel à candidature interne aurait dû être réalisé auprès de l'ensemble des salariés possédant les compétences requises pour occuper le poste en question et accéder à la promotion. La convention collective prévoit en effet que les vacances ou créations de poste doivent être portées à la connaissance des salariés susceptibles d'être intéressés, en raison de leurs aptitudes (article 1.08).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.



2. Thématique « Salaire »

2.1 Je suis commercial dans une concession automobile, mon employeur me fixe de nouveaux objectifs avec lesquels je suis en désaccord et j'ai des pénalités si je ne les atteins pas, que puis-je faire ?

La clause d'objectifs fixe au salarié un objectif à atteindre (par exemple, quotas de vente, chiffre d'affaires). L'employeur doit veiller à ce que ces objectifs soient réalistes et compatibles avec le marché. Il faut également que le salarié ait les moyens de réaliser les objectifs fixés. Si le salarié estime que tel n'est pas le cas, l'employeur doit justifier qu'il lui avait bien donné les moyens d'accomplir son travail.

Les objectifs peuvent être fixés d'un commun accord des parties ou par une décision unilatérale de l'employeur, ce qui impacte le régime de leur modification.

- Si les objectifs sont contractuellement définis, ils ne peuvent être modifiés que d'un commun accord des parties. En cas de désaccord, l'employeur doit s'en tenir aux objectifs fixés antérieurement. S'il cesse de verser la rémunération variable au prétexte qu'aucun accord n'a été trouvé avec le salarié, ce dernier pourra alors saisir le juge qui fixera les objectifs par référence aux années antérieures.

- Si les objectifs sont unilatéralement définis par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, il peut les modifier à deux conditions : les objectifs doivent demeurer réalisables et ils doivent avoir été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. Si ces deux conditions sont remplies, l'employeur n'a pas à obtenir l'accord préalable du salarié, même si cette modification a un impact sur sa rémunération. Les objectifs fixés par l'employeur s'imposeront au salarié.

Si le salarié n'atteint pas ses objectifs, l'employeur peut envisager un licenciement, mais seulement si les objectifs étaient raisonnables et si l'incapacité du salarié à les atteindre résulte d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute de celui-ci.

En revanche, l'employeur ne peut pas infliger une pénalité au salarié qui n'atteint pas ses objectifs dans la mesure où les sanctions pécuniaires sont interdites (C. trav. art. L 1331-2).

2.2 Je suis dépanneur, je suis amené à intervenir la nuit sans majoration de salaire. Est-ce normal ?

La continuité du service ou la sécurité des usagers dans le dépannage-remorquage est une justification au recours au travail de nuit selon la convention collective (article 1.10, d).

Si le salarié est identifié comme « travailleur de nuit » dans son contrat de travail, il doit percevoir, pour chaque heure travaillée au cours de la période nocturne, une majoration de 10 % du minimum conventionnel mensuel applicable divisé par 151,66. Pour rappel, la convention collective prévoit que la période de travail de nuit se situe entre 21h et 6h ou entre

22h et 7h. Dans ce deuxième cas, la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut, des salariés concernés est requise.

En outre, le travailleur de nuit doit bénéficier d'un repos fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période nocturne (pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à celle du salarié).

Si le salarié ne travaille qu'exceptionnellement de nuit, pour chaque heure travaillée au cours de

la période nocturne, il doit percevoir une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base (majoration s'ajoutant à celle pour heures supplémentaires).

Une indemnité de panier de nuit est versée à tout salarié, reconnu travailleur de nuit ou non, qui accomplit au moins deux heures de travail au cours de la période nocturne. Elle peut être

affectée à un compte épargne temps (montant révisé chaque année par avenant conventionnel).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3. Thématique « temps de travail »

3.1 Je suis vendeur dans une concession automobile et je suis obligé de travailler tous les dimanches des « portes ouvertes » annuelles de la concession, quels sont mes droits à rémunération et à repos ?

L'article 1.10, b de la convention collective des services de l'automobile limite, pour les vendeurs, le nombre de dimanches travaillés à cinq par an.

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral ou sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvre droit à, outre un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré, une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée conformément à l'article 1.16 de la convention collective, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.

Proposition de rédaction :

Chaque heure travaillée le dimanche sur autorisation accordée par arrêté préfectoral ou sur autorisation exceptionnelle accordée par arrêté municipal ouvre droit à :

- un repos d'une durée équivalente pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche considéré ;
- une majoration de 100 % du salaire horaire brut de base ou bien, lorsqu'il s'agit d'un vendeur de véhicules itinérant, d'une indemnité calculée conformément à l'article 1.16 de la convention collective, s'ajoutant à la rémunération du mois considéré.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.2 Mon employeur ne me permet de prendre que 15 jours pour les congés d'été, quels sont mes droits ?

Le principe posé par l'article 1.15, c de la convention collective est la prise de quatre semaines au titre du congé principal attribué, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement.

Ce congé principal de quatre semaines peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en deux ou plusieurs tranches, mais à la condition que l'une d'elles soit supérieure ou égale à 18 jours ouvrables. Le salarié peut exiger de prendre la tranche de 18 jours entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours.

Il ressort donc de ces dispositions conventionnelles que le salarié doit bénéficier, a minima, de 18 jours ouvrables, soit 3 semaines de congés payés au titre du congé principal.

En cas de non-respect de ces dispositions, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts devant la juridiction prud'homale en réparation du préjudice subi.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.3 Je travaille depuis 25 ans dans le même garage. Il paraît que je peux bénéficier de congés payés supplémentaires. Est-ce vrai ?

L'article 1.15, a de la convention collective prévoit que la durée du congé est augmentée à raison de 1 jour ouvrable après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise, de 2 jours après 25 ans et de 3 jours après 30 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 33 jours ouvrables le total exigible. Un salarié de 25 ans de services peut donc prétendre à un jour ouvrable de congés payés au titre du supplément conventionnel.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

4. Thématique « Maladie du salarié »

4.1 J'ai 10 ans d'ancienneté et je suis en arrêt maladie depuis un mois, quel impact cela va avoir sur la part variable de mon salaire ?

Le principe jurisprudentiel posé est que lorsque la convention collective impose un maintien de salaire en cas de maladie, il convient de prendre en compte la partie variable de la rémunération dès lors que la convention ne l'exclut pas.

Dans le cas d'une rémunération variable, le salaire qui aurait été gagné pendant la période d'absence donnant lieu à indemnisation doit être « significatif au regard de l'absence indemnisée », ce qui peut conduire à retenir soit celui de la période de paie précédant cette absence, soit un salaire moyen perçu au cours d'une période plus longue, le trimestre, par exemple.

L'article 6.04 de la convention collective prévoit, par ailleurs, pour les salariés

rémunérés par un fixe et des primes, une garantie de rémunération.

Ainsi, lorsque la rémunération comprend un fixe et des primes sur ventes, la partie fixe ne doit pas être inférieure, pour un mois complet, à 50 % du salaire minimum conventionnel garanti applicable au salarié, et la rémunération mensuelle totale ne doit pas être inférieure au minimum garanti assorti des majorations prévues par l'article 1.09 en cas d'option pour l'un ou l'autre des forfaits individuels visés aux paragraphes d à g dudit article (situation des conventions de forfait).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

4.2 Je travaille comme secrétaire commerciale depuis 10 mois et j'ai eu une semaine d'arrêt. Mon employeur ne m'a rien versé pour cette semaine d'arrêt. Est-ce normal ?

Pour les ouvriers et employés et le personnel de maîtrise, l'article 2.10 de la convention collective prévoit qu'au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, la rémunération sera maintenue par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.

Cette garantie de maintien de salaire est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les deux jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;

L'ancienneté de la salariée au sein de l'entreprise ne la rend donc pas éligible au maintien de la rémunération. Elle ne peut prétendre qu'aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Toutefois, si la salariée travaille dans le **département de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin**, elle pourra prétendre au maintien de sa rémunération en application de l'article L. 1226-23 du Code du travail qui institue un régime de droit local plus favorable que le régime conventionnel. Ce régime prévoit le maintien intégral de la rémunération, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance, dès lors que le contrat de travail du salarié est suspendu « pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » et que l'absence est « d'une durée relativement sans importance ». Une absence d'une semaine pour cause de maladie correspond aux conditions requises.

A noter encore qu'en sa qualité de secrétaire commerciale, la salariée est susceptible de relever du régime des « commis commerciaux » de l'article L. 1226-24, ce qui lui garantit le paiement de son salaire pendant 6 semaines en cas de suspension de son contrat « par suite d'un accident dont [elle] n'est pas fautive ». Cette garantie s'applique sans déduction des indemnités de sécurité sociale et à chaque arrêt de travail remplissant la condition requise, même s'il s'agit d'une rechute de l'accident initial.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise. Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ces dispositions conventionnelles d'entreprise devront être comparées avec le droit local pour déterminer le régime le plus favorable.

4.3 Absent pour cause de maladie non professionnelle depuis 1 mois, je m'inquiète d'un possible licenciement. Quelles sont les garanties qui me sont reconnues ?

Au cours d'une période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle, l'employeur conserve la faculté de licencier le salarié lorsque son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et rend nécessaire son remplacement définitif. Cette règle jurisprudentielle a été reprise par l'article 2.10. de la convention collective qui ajoute toutefois une garantie d'emploi de 45 jours.

Il ne pourra donc être procédé au licenciement de ce salarié que si son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus et à condition de justifier de perturbations au bon fonctionnement de l'entreprise rendant nécessaire son remplacement définitif. En cas de non-respect de ces exigences, le salarié pourra saisir le juge prud'homal pour contester la légitimité de son licenciement.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.



5. Thématique « rupture du contrat de travail »

5.1 J'ai trouvé un autre emploi de mécanicien avec de meilleures conditions salariales. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?

En application de l'article 2.12 de la convention collective, en cas de démission après la période d'essai, le salarié qui relève de la catégorie « ouvriers et employés » doit respecter un préavis, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Sa durée est fonction de la qualification. Pour les ouvriers et employés des échelons 1 et 2, le délai de préavis est de deux semaines. Il est porté à 1 mois pour les échelons 3 à 12.

Le salarié peut toujours demander à son employeur une dispense de préavis. Si la demande est acceptée, il ne percevra pas de rémunération pour la période non travaillée.

Aux termes de la convention collective, en cas de non-respect de son préavis par le salarié, celui-ci s'expose au paiement d'une indemnité égale aux appointements correspondant à la

durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise. L'application de cette clause pénale supposera toutefois que l'employeur saisisse le juge prud'homal.

A noter que pour les salariés relevant de la catégorie « personnel de maîtrise et cadres », le délai de préavis est de 2 mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise et de 2 mois pour les autres échelons et catégories (art. 4.10).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

5.2 Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite doit respecter un préavis dont la durée est fixée par la loi, sauf si une disposition conventionnelle prévoit des dispositions plus favorables (C. trav. art. L. 1237-10 et L. 1234-1 par renvoi).

L'article 1.23.4 de la convention collective renvoie pour le départ à la retraite aux délais de préavis de démission des articles 2.12 et 4.10 qui sont en partie moins favorables que la loi. En effet, l'article L. 1234-1 du Code du travail prévoit un délai d'un ou de deux mois selon l'ancienneté, alors que la convention collective prévoit un délai de deux semaines à un mois pour les ouvriers et employés et de deux à trois mois pour le personnel de maîtrise et les cadres.

Pour les salariés relevant de la catégorie « maîtrise et cadre », ce sont donc les délais légaux qui devront être appliqués : si le salarié compte entre six mois et deux ans d'ancienneté, le préavis sera d'un mois ; à partir de deux ans d'ancienneté, il sera de deux mois.

Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, il doit respecter un préavis s'il est prévu par la convention collective. C'est le cas de la convention collective du secteur qui prévoit un délai d'un mois pour les qualifications de niveaux I à VI et de deux mois pour les qualifications de niveaux VII à IX.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

5.3 J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?

En application des articles 2.12 et 4.10 de la convention collective, les salariés à temps complet sont autorisés à s'absenter pendant la période de préavis pour rechercher un emploi :

- pendant 24 heures lorsque le délai de préavis est de 2 semaines
- pendant 50 heures par mois lorsque ce délai est supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

Ces absences pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail avec un maximum de 2 heures par jour. Si les parties y consentent, elles peuvent être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Ces heures de recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. Pour tout renseignement complémentaire, reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.



Pour tout renseignement en droit du travail :

☞ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

☞ Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : smartagenda.fr

Directions Départementales

DDETSPP des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

DDETSPP de la Marne

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009
51724 REIMS Cedex

DDETSPP de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368
10025 TROYES Cedex

DDETSPP de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552
52012 CHAUMONT Cedex

DDETS de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219
54506 VANDŒUVRE-LES-NANCY Cedex

DDETS de Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin
57036 METZ Cedex 1

DDETSPP de Meuse

11, rue Jeanne d'Arc
55013 BAR-LE-DUC Cedex

DDETSPP des Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, avenue du Rose Poirier
88000 EPINAL Cedex

DDETS du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

DDETS du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est
et l'Université de Lorraine,
en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Téléphone : 03.26.66.29.86
dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr

Pour en savoir plus...



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>