

[> Temps de travail](#)

L. 1234-7

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis.

L. 1234-8

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination de la durée du préavis prévue aux 2° et 3° de l'article **L. 1234-1**.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions.

**service-public.fr**

- > Un salarié a-t-il des heures de recherche de travail pendant le préavis de licenciement ? : Salariés concernés, durée et dispense
- > Le salarié doit-il faire un préavis en cas de démission liée à la mutation du conjoint ? : Préavis
- > Faute grave ou lourde commise pendant un préavis : quelles conséquences ? : Préavis et indemnité compensatrice de préavis
- > Procédure de licenciement pour motif personnel : Point de départ du préavis (article L1234-3)
- > Préavis de licenciement : Préavis et indemnité compensatrice de préavis
- > Le salarié peut-il prendre des congés payés pendant son préavis ? : Préavis et indemnité compensatrice de préavis
- > Un salarié a-t-il des heures de recherche de travail pendant le préavis de démission ? : Salariés concernés, durée & dispense

**Sous-section 2 : Indemnité de licenciement.**

L. 1234-9

Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 39

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

**Récemment au Bulletin de la Cour de Cassation**

- > Soc., 9 mars 2022, n° 20-20.872, (B), FRH [ [ECLI:FR:CCASS:2022:SO00274](#) ]
- > Soc., 16 septembre 2020, n° 18-25.943 (P) [ [ECLI:FR:CCASS:2020:SO00681](#) ]
- > Soc., 26 février 2020, n° 18-10.017 (P) [ [ECLI:FR:CCASS:2020:SO00232](#) ]

**service-public.fr**

- > Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ? : Droit à indemnité de licenciement
- > Licenciement économique : quelles indemnités peut percevoir un salarié ? : Indemnités de licenciement
- > Résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié : Indemnité de licenciement
- > Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ? : Indemnité de licenciement
- > Licenciement économique : préavis de licenciement et fin du contrat de travail : Indemnités de licenciement
- > Comment calculer l'ancienneté pour le montant de l'indemnité de licenciement ? : Indemnité de licenciement (1234-9)
- > Indemnité de licenciement du salarié en CDI : Conditions d'attribution

**Dictionnaire du Droit privé**