

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Quelles indemnités un salarié licencié pour motif économique peut-il percevoir ?

Le salarié licencié pour un motif économique peut percevoir une indemnité de licenciement s'il remplit certaines conditions (notamment d'ancienneté) pour y prétendre. Il peut également percevoir une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés. Nous faisons le point sur la réglementation.

Le salarié perçoit-il une indemnité de licenciement lors d'un licenciement économique ?

Oui, le salarié peut percevoir une indemnité de licenciement **s'il remplit les conditions**, notamment d'ancienneté, lui permettant d'en bénéficier.

À noter

En cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), une indemnité supplémentaire, dite , peut éventuellement être versée au salarié. Le montant de cette indemnité est fixé après négociation entre les représentants du personnel et l'employeur.

Le salarié perçoit-il une indemnité compensatrice de préavis lors d'un licenciement économique ?

Le salarié doit en principe effectuer un préavis. Il perçoit alors son salaire normalement.

Il peut toutefois **être dispensé** de préavis par l'employeur ou bien **demandeur à ne pas l'effectuer**.

L'indemnisation de ce préavis diffère selon que le salarié **effectue ou pas son préavis**, accepte un ou un :

L'indemnisation du préavis varie selon que le salarié effectue son préavis, demande à l'employeur à ne pas l'effectuer, ou bien en est dispensé :

Le salarié perçoit une indemnité de préavis correspondant à son salaire habituel.

Si l'employeur donne son accord, le salarié ne travaille pas. Il ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié ne travaille pas. L'employeur lui verse une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

Le droit à l'indemnité compensatrice de préavis varie selon **l'ancienneté du salarié** :

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de l'indemnité correspond au salaire que le salarié aurait dû percevoir pendant son préavis s'il avait refusé le CSP.

Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Le contrat de travail est rompu dès la fin du délai de réflexion de 21 jours calendaires qu'a le salarié pour accepter le CSP.

L'employeur verse à France Travail (anciennement Pôle emploi) l'équivalent de l'indemnité de préavis que le salarié aurait dû percevoir s'il avait refusé le CSP.

À noter

Si la durée du préavis est supérieure à 3 mois, l'employeur verse au salarié la part d'indemnité de préavis dépassant le 3e mois dès la fin de son contrat de travail.

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis. Le salarié est **dispensé d'effectuer son préavis**.

Si la durée du congé de reclassement dépasse la durée du préavis, la date de fin du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé.

L'indemnisation du salarié pendant le congé de reclassement est différente pendant le préavis et après la fin du préavis :

L'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice de préavis correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période.

Le salarié perçoit pendant cette période une allocation mensuelle. Son montant est au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'allocation ne peut pas être inférieure à 1 531,53 €, soit 85 % du Smic .

Quand le salarié a travaillé à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale au cours des 12 derniers mois avant le début du congé de reclassement, sa rémunération est **calculée sur la base de d'un temps complet**.

L'allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales. Elle est toutefois soumise aux prélèvements sociaux (à la CSG à un taux de 6,20 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %).

L'employeur remet chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et la méthode de calcul de cette allocation.

Le salarié perçoit-il une indemnité compensatrice de congés payés lors d'un licenciement économique ?

Oui, le salarié perçoit une Indemnité compensatrice de congés payés s'il lui reste des congés payés acquis qu'il n'a pas pu prendre.

Le salarié perçoit-il des indemnités versées par France Travail après un licenciement économique ?

Oui, le salarié peut percevoir une ou une allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Il doit toutefois remplir les conditions fixées par France Travail (anciennement Pôle emploi), en particulier la période minimale de travail et la nature du dernier emploi occupé, pour en bénéficier.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

**Questions –
Réponses**

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un salarié du secteur privé dont la fin de contrat de travail intervient avant le 1er avril 2025

**Où s'informer
?**

- Pour obtenir des informations portant sur l'indemnisation du chômage et les démarches auprès de France Travail (anciennement Pôle emploi) :

France Travail pour demandeurs d'emploi – 3949

Par téléphone

39 49

Pour actualiser votre situation, signaler un changement de situation, vous informer d'un paiement : service automatisé 7 jours/7, 24 heures/24 – Service gratuit + prix appel

Pour être mis en relation avec un conseiller pour vous inscrire, vous renseigner, modifier un rendez-vous : service accessible aux horaires fixés par chaque agence France Travail (anciennement Pôle emploi) – Service gratuit + prix appel

Depuis l'étranger : + 33 1 77 86 39 49

Par messagerie

Accès via le formulaire de contact

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1233-71 à L1233-76
Congé de reclassement
- Code du travail : articles L1234-1 à L1234-8
Indemnité compensatrice de préavis
- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11
Indemnités de licenciement
- Code du travail : article L3141-28
Indemnité compensatrice de congés payés



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30