

Particuliers

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

Licenciement économique : préavis de licenciement et fin du contrat de travail

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour un motif économique, il lui notifie son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. La 1^{re} présentation de cette lettre par les services de la poste fixe le point de départ du préavis. Le salarié doit-il effectuer un préavis ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Le salarié doit-il effectuer un préavis lors d'un licenciement économique ?

Oui, le salarié doit en principe effectuer un préavis. Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement économique.

Toutefois, le salarié n'effectue pas de préavis dans les cas suivants :

Dispense de préavis par l'employeur. Dans ce cas, le salarié ne travaille pas. Il est payé par l'employeur comme s'il avait travaillé jusqu'à la fin du préavis.

Acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité.

Quel est le point de départ du préavis lors d'un licenciement économique ?

Le licenciement économique est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de 1^{re} présentation de cette lettre recommandée par les services de la poste fixe le point de départ du préavis de licenciement.

Le salarié perçoit-il des indemnités suite à un licenciement économique ?

A la fin de son contrat de travail, le salarié perçoit son dernier salaire.

Il perçoit également, lorsqu'il en remplit les conditions, les indemnités ou sommes suivantes :

Indemnité de licenciement

Indemnité compensatrice de préavis

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité supplémentaire dite supralégale (notamment en cas de plan de sauvegarde de l'emploi ou de plan de départ volontaire)

Contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence.

Quels sont les documents remis par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

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 salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ?
- Comment sont choisis les salariés lors d'un licenciement économique ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Textes de référence

- Code du travail : articles L1234-1 à L1234-8
Préavis et indemnité compensatrice de préavis
- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11
Indemnités de licenciement
- Code du travail : article L1234-19
Remise du certificat de travail
- Code du travail : article L1234-20
Remise du solde de tout compte
- Code du travail : article L3141-28
Indemnité compensatrice de congés payés
- Code du travail : articles R1234-9 à R1234-12
Remise de l'attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F31898>