

Le préavis lors d'un licenciement économique

Description

Le préavis du [licenciement économique](#) intervient entre la date de notification du licenciement et la date effective de fin de contrat décidée par les parties. Pendant ce préavis, le salarié continue d'exercer son travail et l'employeur continue de verser les salaires dus au titre du contrat de travail.

Aussi, attardons-nous sur le délai de préavis à respecter dans le cadre d'un [licenciement économique collectif](#), ou individuel.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)
[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quelle est la durée du préavis lors d'un licenciement économique ?

Lors d'une procédure de licenciement, qu'il soit pour motif économique ou non, il est d'usage pour le salarié de respecter une période de préavis. Il s'agit d'un délai entre la notification du licenciement et sa date d'effectivité, pendant lequel le salarié continue à remplir ses obligations contractuelles envers l'employeur, et réciproquement.

Cas général

La durée du [préavis de licenciement](#) économique **varie selon l'ancienneté du salarié** licencié :

- Moins de 6 mois d'ancienneté : la durée de préavis est fixée par la convention collective ou les usages de la profession ;
- Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : préavis d'un mois ;
- Plus de 2 ans d'ancienneté : préavis de 2 mois.

Ces délais **peuvent varier selon la convention collective** ou les accords de branches du secteur concerné. Si par exemple, l'une ou l'autre de ces dispositions conventionnelles prévoit un délai plus favorable pour le salarié, alors c'est ce délai qui sera appliqué.

De même, les **travailleurs handicapés bénéficient d'un délai aménagé**. Le préavis d'un salarié handicapé est ainsi doublé par rapport à celui des autres salariés, sans pour autant pouvoir dépasser une durée totale de 3 mois.

A noter : Le point de départ du délai de préavis correspond à la date à laquelle le licenciement est notifié par lettre recommandée au salarié.

Cas particuliers

Si en principe, **tout salarié licencié doit effectuer un préavis**, il existe certains cas particuliers tels que la dispense de préavis, sa suspension ou son report.

Dispense de préavis

Dans le cadre d'un licenciement économique, le salarié qui accepte un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un congé de reclassement ou un congé de mobilité, est dispensé d'effectuer son préavis.

Outre ces cas particuliers, la **dispense de préavis** peut intervenir :

- Sur demande du salarié ;
- Sur décision de l'employeur.

En effet l'employeur peut dispenser son salarié de préavis, et dans ce cas, le salarié est obligé de se plier à cette décision. En contrepartie de la dispense de préavis, **l'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice**. Le montant de cette compensation dépend du nombre de jour de préavis non effectué.

Le salarié peut également demander à être dispensé d'effectuer son préavis, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter. S'il accepte, alors ils **définissent ensemble la date de fin de contrat**, et le salarié sera libre de chercher un nouveau contrat de travail.

A noter : l'employeur qui accepte la demande émanant du salarié n'est pas tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

Report ou suspension du préavis

Il est **possible de reporter ou de suspendre le préavis** de licenciement économique si les parties l'ont décidé conjointement.

Outre ce cas, l'employé ayant **posé des congés avant la date de notification** du licenciement pour la période suivant la notification peut également voir son préavis suspendu ou reporté à une date ultérieure. Le préavis sera ainsi prolongé d'une durée équivalente à celle des congés.

Bon à savoir : les congés posés après notification du licenciement ne suspendent pas le préavis (sauf disposition contraire de la convention collective applicable). De plus, si le licenciement est notifié à l'employé pendant ses congés, alors la date de début du préavis correspond à la date de retour de congés du salarié.

Arrêt maladie pendant le préavis

Si le salarié est en [arrêt maladie](#) pendant le préavis de licenciement économique, **deux cas de figure se présentent à lui** :

- S'il s'agit d'une maladie non professionnelle, le préavis n'est ni suspendu, ni prolongé : le contrat prendra fin à la date fixée, sans report du préavis ;
- S'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie d'origine professionnelle, alors son préavis sera suspendu et prolongé d'une durée équivalente à celle de l'arrêt de travail.

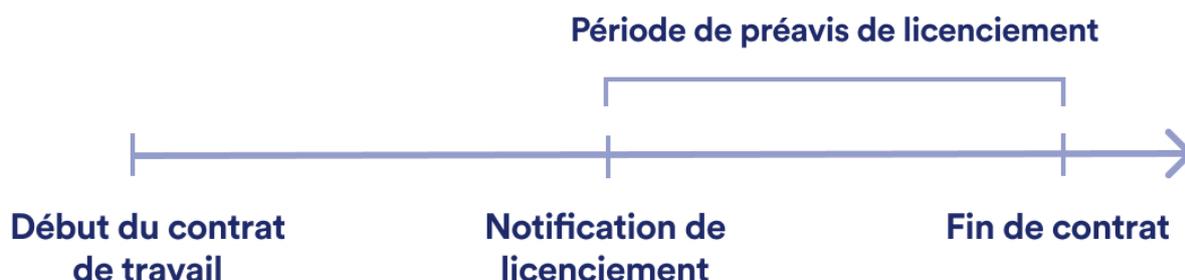
Comment se déroule le préavis ?

Après réception de la lettre recommandée notifiant le licenciement, le salarié entre dans la période de préavis du licenciement économique.

Concrètement, cela ne change rien à ses habitudes professionnelles : la période de préavis implique que **le salarié continue à travailler dans les mêmes conditions** qu'auparavant, c'est-à-dire en respectant ses obligations contractuelles.

De même, l'employeur continue à lui verser salaires, primes et autres, conformément au contrat de travail.

La période de préavis du licenciement



LegalPlace.

Qu'est-ce qu'un licenciement économique ?

Le licenciement peut être prononcé pour diverses raisons ([faute grave du salarié](#) ou de l'employeur, [inaptitude physique](#), etc.) mais le licenciement économique suit une procédure particulière.

Définition

Le licenciement économique intervient pour des **raisons extérieures à la personne du salarié**. Il est notamment mis en place lorsque l'employeur, et plus particulièrement l'entreprise, se retrouve face à des difficultés économiques importantes l'obligeant à supprimer ou à transformer des postes.

Le licenciement résulte donc de **l'impossibilité de reclasser des salariés** ou du refus par ces derniers de la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail.

Bon à savoir : le licenciement économique peut également intervenir après des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise ou encore une cessation d'activité.

La procédure à respecter

La procédure de licenciement économique se déroule **en 5 étapes** :

1. Information et consultation du CSE ;
2. Adaptation du poste ou reclassement des salariés ;
3. Entretien préalable au licenciement ;
4. Notification du licenciement par lettre recommandée ;
5. Préavis de licenciement économique menant à la fin du contrat.

Information et consultation du CSE

Lorsqu'il songe à initier une procédure de licenciement économique, l'employeur doit impérativement consulter le CSE et la DREETS pour leur présenter le projet de licenciement.

Le CSE devra alors rendre son avis sur le projet dans le délai d'un mois suivant la date de son entretien avec l'employeur. Cet avis sera par la suite transmis à la DREETS par l'employeur.

Tentative de reclassement ou d'adaptation du salarié

Les licenciements doivent être évités dans la mesure du possible, c'est pourquoi une **obligation de reclassement pèse sur l'employeur**. Il devra tout mettre en œuvre pour former ses salariés ou les reclasser à un autre poste, afin de limiter le nombre de licenciements.

Bien entendu, **le salarié peut librement refuser ou accepter l'offre de reclassement** proposée. S'il refuse toutes les offres de reclassement faites par l'employeur, alors ce dernier pourra procéder à son licenciement pour motif économique, en lui notifiant par courrier après tenue d'un entretien préalable au licenciement.

Entretien préalable

Cet entretien a pour but **d'expliquer au salarié le ou les motifs pour lesquels le licenciement est envisagé**

, et recueillir les explications des deux parties, sur le refus des offres de reclassement par exemple. Pour en savoir plus sur les modalités d'organisation de cet entretien, nous vous invitons à lire notre article dédié : [L'entretien préalable au licenciement](#).

Notification du licenciement

Une fois les étapes précédentes accomplies, l'employeur est **tenu de délivrer au salarié une lettre recommandée** lui notifiant son licenciement pour motif économique.

C'est à la date de réception de ce courrier que le préavis de licenciement économique débute.

Quelles indemnités pour le salarié licencié ?

Plusieurs indemnités sont versées au salarié qui fait l'objet d'un licenciement économique. Selon les cas, il peut recevoir :

- [L'indemnité de licenciement](#) ;
- Une indemnité compensatrice de préavis, si son employeur l'en a dispensé ;
- L'indemnité de congés payés, pour compenser le nombre de congés acquis et non pris avant le licenciement ;
- Une indemnité dite « supra-légale » si l'entreprise a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Ces indemnités sont **cumulatives**, si le salarié remplit toutes les conditions d'octroi, alors il pourra recevoir l'ensemble de ces sommes. Quelque soit le cas de figure, l'employeur remet également au salarié son [solde de tout compte](#), un certificat de travail ainsi qu'une attestation France travail (anciennement pôle emploi).

FAQ

A-t-on droit au chômage après un licenciement économique ?

Si vous remplissez les conditions pour percevoir l'aide au retour à l'emploi (ARE) après un licenciement économique, vous aurez le droit de la percevoir.

L'employeur a-t-il une obligation de reclassement envers un salarié

licencié pour raisons économiques ?

Conformément à l'alinéa 1er de l'article L1233-4 du Code du travail, l'employeur ne peut procéder au licenciement économique d'un salarié sans avoir auparavant déployé tous les efforts afin de le reclasser (formation, recherche de poste dans une filiale, etc.).

Qu'est-ce qu'un préavis de licenciement ?

Le préavis désigne la période entre la décision de mettre fin au contrat de travail et l'effectivité du licenciement. Le préavis débute ainsi au jour de la notification du licenciement et prend fin à la date à laquelle le contrat de travail est effectivement rompu.