

## Licenciement économique : droits du salarié

Dossier du 13/1/2003

Les salariés licenciés pour cause économique ont droit à une période de préavis et un certain nombre d'indemnités. Mais attention : en cas de licenciement non économique, ces avantages peuvent être supprimés aux salariés ayant commis une faute grave ou lourde.

### Préavis

Le préavis se nomme aussi délai-congé. Sa durée varie selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Pendant la période d'essai : pas de préavis pour cette période. L'employeur peut licencier à n'importe quel moment (pour un motif valable).

Fin de période d'essai jusqu'à 6 mois : il existe un préavis, mais sa durée n'est pas fixée par la loi. Elle est déterminée par la convention collective, à défaut par les usages.

6 mois à 2 ans : 1 mois de préavis.

Plus de 2 ans : 2 mois de préavis.

Pendant la durée du préavis, le salarié doit accomplir normalement son travail. Il est payé à son salaire habituel.

Pendant cette période, le salarié a le droit de chercher un autre emploi en s'absentant pendant un certain temps de son lieu de travail. Cette règle ne figure pas dans la loi.

Le temps d'absence autorisée est déterminée dans la convention collective ou par les usages (2 heures le plus souvent).

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis. Il lui doit alors « l'indemnité de préavis » (voir ci-dessous).

Les salariés licenciés pour faute grave ou lourde ne sont pas autorisés à effectuer de préavis.

---

### Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité proportionnelle au temps de travail effectué depuis le 1er juin précédent. Elle est due même en période d'essai. Elle est calculée en tenant compte de la période de préavis.

Les salariés licenciés pour faute lourde n'ont pas droit à cette indemnité de congés payés.

---

### Indemnité de licenciement

Il existe trois catégories d'indemnités de licenciement. Elles ne sont pas cumulables : le salarié touche toujours celle qui est la plus favorable.

Indemnité légale de licenciement.

C'est l'indemnité prévue par le Code du travail. Elle est due à tous les salariés qui comptent au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Son montant est égal à :  
20 h de salaire par année de service pour les salariés rémunérés à l'heure ;  
1/10e de mois de salaire par année de travail pour les salariés rémunérés au mois (plus 1/15e de mois par année de travail au-delà de 10 ans d'ancienneté).  
Elle est calculée sur le salaire moyen des 3 derniers mois dans lequel est intégré 1/12e des primes généralisées.

Indemnité conventionnelle de licenciement.

En général supérieure à l'indemnité légale, celle-ci doit être prévue dans la convention collective.

Indemnité contractuelle de licenciement.

Une indemnité plus forte que les deux précédentes peut être prévue dans le contrat de travail signé au moment de l'embauche de l'employé. Elle résulte la plupart du temps d'une négociation individuelle entre le salarié et l'employeur.

Les salariés licenciés pour faute grave ou lourde ne touchent pas d'indemnité de licenciement tout comme les salariés démissionnaires.

-----  
Indemnité compensatrice de préavis

Elle est accordée lorsque l'employeur ne veut pas que le salarié effectue son préavis.

Elle est égale au montant du salaire, calculé sur la base de l'horaire « normal » du salarié (ceci pour ne pas désavantager les salariés dont l'horaire de travail aurait été récemment réduit).

Les salariés licenciés pour faute grave ou lourde n'ont pas droit à cette indemnité de préavis puisqu'ils ne sont pas autorisés à l'effectuer.

-----  
Droits particuliers des salariés licenciés pour motif économique

Tout salarié licencié pour motif économique :

- doit recevoir de son employeur une proposition de convention de conversion ;
- bénéficie d'une priorité de réembauchage durant 1 an à compter de la date de licenciement.

-----  
Bon à savoir

Les indemnités légales et conventionnelles de licenciement sont totalement exonérées d'impôt. L'indemnité contractuelle n'est exonérée qu'à hauteur du

montant fixé par la convention collective ou la loi. Dans tous les cas la partie exonérée (2 350 000 F maximum) est égale au moins à 50 % du montant total de l'indemnité reçue ou à deux fois la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédent la rupture du contrat, si cette hypothèse est plus favorable pour le salarié.

L'indemnité compensatrice de congé payé et l'indemnité compensatrice de préavis sont, elles, imposées en totalité.

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=12>