

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1233-15 à L1233-18
Contenu de la lettre, notification et délai d'envoi (moins de 10 salariés licenciés pour motif économique dans les 30 jours)

Code du travail : articles L1233-39 à L1233-44
Contenu de la lettre, notification et délai d'envoi (10 salariés ou plus licenciés pour motif économique dans les 30 jours)

Code du travail : article R1233-20
Contenu de la lettre (entreprises de moins de 1 000 salariés)

Code du travail : article L1235-7
Contestation du licenciement

Code du travail : article L1471-1
Prescription de l'action en justice



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Licenciement économique : Lettre de Licenciement

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)



Vérfié le 9 février 2022

L'employeur informe le salarié de son licenciement pour motif économique en lui adressant une lettre de licenciement. Celle-ci doit comporter l'énoncé des motifs du licenciement et la possibilité de pouvoir être réembauché, sous conditions. La lettre est adressée dans des conditions qui varient en fonction du nombre de salariés licenciés sur une période de 30 jours.

UN SEUL SALARIÉ LICENCIÉ DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 1 000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), si le salarié n'a pas donné sa réponse
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

7 jours ouvrables minimum à partir de la date prévue de l'entretien préalable (ou 15 jours ouvrables si le salarié est cadre).

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

ENTRE 2 ET 9 SALARIÉS LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 1 000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), si le salarié n'a pas donné sa réponse
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la

réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

7 jours ouvrables minimum à partir de la date prévue de l'entretien préalable

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

ENTRE 10 ET 49 SALARIÉS LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 1 000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), si le salarié n'a pas donné sa réponse
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

30 jours minimum à partir de la l'information du projet de licenciement par l'employeur à la Dreets.

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

50 SALARIÉS OU + LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 1 000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), si le salarié n'a pas donné sa réponse
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

La lettre de licenciement est transmise aux salariés si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été validé après notification ou homologation de la Dreets.

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

UN SEUL SALARIÉ LICENCIÉ DANS UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 1000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

7 jours ouvrables minimum à partir de la date prévue de l'entretien préalable (ou 15 jours ouvrables si le salarié est cadre).

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

ENTRE 2 ET 9 SALARIÉS LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 1000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur

- Possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

7 jours ouvrables minimum à partir de la date prévue de l'entretien préalable

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

ENTRE 10 ET 49 SALARIÉS LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 1000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments

suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

30 jours minimum à partir de la l'information du projet de licenciement par l'employeur à la Dreets.

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement peut saisir le conseil de prud'hommes.

50 SALARIÉS OU + LICENCIÉS DANS UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 1000 SALARIÉS

Contenu

Le contenu de la lettre de licenciement pour motif économique varie selon que l'entreprise emploie plus ou

moins de 1 000 salariés.

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Motifs économiques invoqués par l'employeur
- Possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre

Information du salarié

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par LRAR ou remise contre récépissé.

Délai d'envoi

Le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés pour motif économique sur une même période de 30 jours.

La lettre de licenciement est transmise aux salariés si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été validé après notification: Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne ou homologation de la Dreets.

Contestation du licenciement

Le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois qui suivent son information de licenciement.