Image not found or type unknown

Quelle est la procédure de licenciement pour motif économique concernant un seul salarié ?

Fiche pratique publié le **18/03/2021**, vu **1868 fois**, Auteur : JURISOFIA - Contentieux - Responsabilité, Bancaire, Travail, Immo.

Comment conduire une procédure de licenciement ? Quelles sont les obligations de l'employeur en la matière ? Voici les étapes en la matière

Etape n°1 : tout d'abord, l'employeur doit obtenir de Pôle emploi les documents relatifs au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le CSP permet aux salariés de quitter très rapidement l'entreprise pour bénéficier de mesures favorisant leur reclassement sur le marché du travail.

Pour bénéficier du CSP, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- justifier de la durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage requise pour avoir droit à l'ARE ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ;
- résider en France ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

Etape n°2 : Ensuite, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

La convocation du salarié s'effectue de la même façon qu'en cas de licenciement pour motif personnel (délais, forme, référence à l'assistance du salarié, date, lieu et heure de l'entretien).

Il est recommandé de rappeler dans la lettre de convocation qu'aucune solution de reclassement n'a, pour le moment, pu être trouvée.

Etape n°3 : Il convient de procéder à l'entretien préalable.

Plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur pour mener l'entretien. L'employeur peut décider de mener l'entretien lui-même ou il peut être représenté par le DRH ou le responsable du personnel.

Lors de l'entretien préalable, il doit être remis au salarié :

- le document proposant le contrat de sécurisation professionnelle accompagné d'une lettre d'information ;
- un récépissé dudit document à compléter par le salarié, et à conserver précieusement après

signature de l'intéressé ;
- un bulletin d'acceptation que le salarié doit retourner dans un délai de 21 jours s'il décide d'adhérer au régime.

Etape n°4 (éventuelle) : Si le salarié accepte le CSP.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours calendaires, à compter de la date de remise du document proposant le CSP pour faire part de son acceptation.

Durant cette période de réflexion, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien avec Pôle emploi, pour l'éclairer dans son choix.

En cas d'acceptation le contrat est réputé rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de 21 jours.

Cette rupture du contrat de travail ne comporte ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. En revanche, le salarié a droit :

- à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement qui aurait été due au terme du préavis ;
- ainsi que, le cas échéant à l'indemnité compensatrice. Si l’indemnité à laquelle il aurait eu droit en cas de non-adhésion au CSP est supérieure à trois mois de salaire, la fraction excédant ce montant, qui obéit au régime fiscal et social de l'indemnité de préavis, doit lui être versée (C trav., art. L.1233-67).

Le silence du salarié à la proposition vaut refus. Ainsi, le refus du salarié peut être exprès ou tacite.

Dans ce cas-là, l'employeur peut continuer la procédure de licenciement.

Etape n°5 : L’employeur doit notifier le licenciement

Le licenciement doit obligatoirement être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de :

- 7 jours ouvrables pour les salariés non cadres ;
- 15 jours ouvrables pour les salariés cadres.

Etape n°6 : L’employeur doit informer l'administration du licenciement prononcé

Aux termes de l’article D. 1233-3 du code du travail, il convient de procéder à l'information de la Direccte dont dépend l'entreprise dans les huit jours de l'envoi de la lettre de licenciement, (C. trav., art. D. 1233-3).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés