



Le licenciement économique d'un seul salarié

Fiche pratique publié le **15/02/2019**, vu **1277 fois**, Auteur : [Hélène TISNERAT Avocat NICE](#)

Lorsque l'employeur procède à des licenciements économiques, il doit consulter les représentants du personnel. Lorsque le licenciement économique ne vise qu'un seul salarié, cette obligation n'existe pas. Cependant, l'employeur pourra, dans le cadre d'un licenciement économique individuel, être exceptionnellement amené à consulter les représentants du personnel si le licenciement est du à une réorganisation de l'entreprise ou encore concerne un représentant du personnel.

La procédure à respecter

La première étape à respecter est la convocation par l'employeur du salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement économique. Attention : l'entretien préalable ne pourra avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après réception de la lettre de convocation.

Au cours de cet entretien, l'employeur doit indiquer au salarié les motifs de la décision ainsi que sa possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle ayant pour objectif de favoriser le reclassement ou la reconversion des salariés licenciés pour motif économique.

A l'issue de cet entretien, l'employeur doit notifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, après un délai minimum de 7 jours ouvrables suivant l'entretien (15 jours pour un salarié cadre), le licenciement pour motif économique à son salarié. Cette lettre de licenciement doit indiquer :

- le motif économique du licenciement ;
- la possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle si l'entreprise possède moins de 1.000 salariés et que le salarié n'a pas encore donné sa réponse ;
- la possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement si l'entreprise possède au moins 1.000 salariés ;
- le cas échéant, l'impossibilité de reclassement ;
- la possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à compter de la rupture du contrat et les conditions de sa mise en oeuvre ;
- le délai de prescription pour contester la régularité ou la validité du licenciement (12 mois à compter de la notification).

Enfin, l'employeur doit informer la DIRECCTE du licenciement économique dans les 8 jours à compter de l'envoi de la lettre de licenciement au salarié.

Conséquences pratiques du licenciement économique

Concernant le préavis, le salarié reste tenu de l'effectuer, sauf si l'employeur l'en dispense ou qu'il a accepté un congé de sécurisation professionnelle, un congé de reclassement ou un congé de mobilité.

A l'issue de son contrat de travail, le salarié licencié économiquement perçoit son indemnité de licenciement et ses indemnités compensatrices de préavis et de congés payés. Éventuellement, s'il était lié par une clause de non concurrence, il en percevra la contrepartie financière. Enfin, ses documents de fins de contrat (attestation pole emploi, solde de tout compte et certificat de travail) lui sont remis.