

L'entretien préalable au licenciement économique

Description

L'employeur doit respecter les règles liées à l'entretien préalable au licenciement économique sous risque de viciar la procédure. Il s'agit d'une étape essentielle ayant pour but d'établir un véritable échange pour trouver des solutions et éviter le licenciement.

Quelque peu différente de [la procédure classique](#), elle varie en fonction du nombre d'employés concernés. La loi l'encadre et en sanctionne les manquements.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Sécurisez vos procédures de licenciement](#)

Dans le cadre d'un licenciement individuel

Quand l'employeur envisage de procéder à un [licenciement pour motif économique](#) de l'un de ses salariés, il doit le convoquer à un entretien préalable. Par ailleurs, l'envoi d'une lettre et la notification à l'administration font partie de la procédure à respecter.

Conditions au licenciement économique individuel

Il importe de connaître de nombreuses [informations autour du licenciement](#) d'un ou plusieurs employés.

Par exemple, lorsque la procédure concerne un seul salarié, elle ne contraint pas l'employeur à [consulter le CSE](#) ou comité social et économique, sauf si le licenciement a pour motif une réorganisation de l'entreprise ou si un représentant du personnel est directement concerné par la rupture du contrat de travail.

Comment convoquer le salarié ?

L'[entretien préalable](#) doit se dérouler pendant le temps de travail, [au siège social](#) ou au lieu d'exercice de l'entreprise.

L'employeur convoquera le salarié concerné en lui envoyant une lettre recommandée.

Il est également possible de remettre la lettre en mains propres contre décharge à l'employé.

Pour la rédiger, il est toujours préférable de suivre un [modèle de convocation d'entretien préalable au licenciement](#) économique.

Quand faut-il envoyer la lettre de notification ?

L'employeur doit envoyer la lettre de notification, dans un délai de sept jours ouvrables.

La société est également tenue d'informer la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la rupture du contrat de travail.

Une lettre de notification sera alors envoyée au service de l'État dans les huit jours de l'envoi de lettre de licenciement à l'employé. La décision de la DIRECCTE peut susciter un recours de l'employeur auprès du tribunal administratif dans un délai de deux mois suivant sa notification.

Quand doit se dérouler l'entretien ?

Il faut respecter un certain délai entre la date de l'entretien et celle de l'envoi de la lettre de convocation.

En effet, l'entretien préalable au licenciement économique ne peut se tenir moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation. Durant celui-ci, le salarié doit être informé :

- Des motifs du licenciement ;
- De la possibilité de jouir d'un CSP ou contrat de sécurisation professionnelle ;
- Du congé de reclassement pour les entreprises d'au moins 1000 employés.

Le licenciement économique d'un salarié protégé

[Le licenciement d'un salarié protégé](#) répond à une procédure spécifique afin d'éviter les dérives. Celui-ci ne doit en aucun cas être en lien avec le rôle de négociation et de représentation de l'élu du personnel. Une protection particulière doit alors s'appliquer aux [membres du CSE](#).

Il faut savoir que les employés élisent périodiquement des représentants pour

négozier divers aspects sociaux de l'entreprise comme :

- Les accords sur les congés et les salaires ;
- L'hygiène et la sécurité sur le lieu d'exercice de l'entreprise ;
- Le comité d'entreprise.

Ces négociateurs sociaux servent par exemple d'intermédiaire entre les employés et la direction de la société en cas de réclamations collectives. Ils veillent à la défense du droit des salariés et sont protégés par les pouvoirs publics.

En effet, ces derniers ont décidé de soumettre les possibilités de licenciement à un regard extérieur. Le salarié protégé travaille avec plus de sérénité parce qu'il est protégé de l'organisation du vote à la fin de son mandat, dans ses fonctions de représentant du personnel.

Toutefois, cela ne prive pas l'employeur de procéder à un licenciement pour inaptitude, [pour faute grave](#) ou [en CESU](#). Le protéger ne signifie pas empêcher la rupture de son contrat. Il peut très bien être licencié pour les mêmes motifs que tout autre employé de l'entreprise. Toutefois, il dispose de recours pour faire annuler la procédure.

L'entretien préalable est prévu pour tout employé, y compris le salarié protégé. Celui-ci doit permettre de trouver une solution alternative à la rupture du contrat de travail.

Pour pouvoir [licencier un salarié protégé](#), l'entreprise doit obtenir une autorisation administrative. Si l'employeur rompt son contrat sans l'accord de l'inspecteur du travail, celui-ci est nul. Par conséquent, l'employé sera réintégré dans l'entreprise.

Dans le cadre d'un licenciement collectif entre 2 et 9 salariés

Lors d'un [licenciement collectif](#) entre 2 et 9 salariés, l'employeur doit suivre une procédure qui s'effectue en quelques étapes :

1. La consultation des représentants du personnel ;
2. La convocation à un entretien préalable ;
3. L'envoi d'une lettre de licenciement ;
4. La notification à l'administration.

La lettre est à envoyer aux employés, par LRAR ou lettre recommandée avec avis de

réception.

Concernant la lettre, elle doit mentionner :

- Le motif économique du licenciement ;
- La possibilité de bénéficier d'un CSP, si l'entreprise compte moins de 1 000 salariés et que le l'employé concerné par la rupture du contrat n'a pas encore donné sa réponse ;
- La possibilité de bénéficier également d'un congé de reclassement, toujours pour les entreprises possédant au moins 1 000 employés ;
- Au besoin, l'impossibilité de reclassement ;
- La possibilité de profiter d'une priorité de réembauche durant un an ;
- Le délai de prescription afin de contester la validité ou la régularité du licenciement : 12 mois à compter de la date de sa notification.

Après notification de la lettre de licenciement à l'employé, le contrat n'est pas tout de suite interrompu.

En effet, il exécutera un préavis, sauf s'il a accepté un CSP, un congé de mobilité ou un congé de reclassement. La rupture du contrat prend aussi immédiatement effet s'il est dispensé d'effectuer son préavis par l'entreprise. D'autre part, la société dispose de 15 jours pour préciser les motifs du licenciement par LRAR, à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

Le contrat de travail prend fin au terme du préavis. Au même moment, l'employé licencié récupèrera les documents de fin de contrat obligatoires. S'il y a droit, il percevra également :

- Une indemnité de licenciement ;
- Des indemnités compensatrices de congés payés et de préavis ;
- Une contrepartie financière prévue par une clause de non-concurrence.

Conditions au licenciement économique collectif

L'entreprise peut licencier un ou plusieurs employés, dans une même période de 30 jours consécutifs.

La procédure de licenciement varie selon le nombre de salariés licenciés et le nombre de salariés dans l'entreprise. Le délai d'envoi d'une lettre de licenciement économique en dépend par exemple. Une convention collective de travail (CCT) peut cependant prévoir des délais plus convenables aux employés.

Voir les [conditions de mise en oeuvre d'un licenciement économique](#)

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises possédant moins de 11 salariés, la consultation du CSE n'est pas obligatoire. Le comité doit en revanche être consulté si la rupture du contrat de travail concerne un ou plusieurs représentants du personnel.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

La procédure à suivre n'est pas la même pour les entreprises qui disposent d'un CSE et pour celles qui n'en ont pas.

Dans les entreprises dotées d'un CSE

Au sein des entreprises qui disposent d'un CSE, l'employeur réunit et consulte le comité. Celui-ci dispose d'un mois pour donner son avis concernant le projet de licenciement. Il doit être informé à propos :

- Des motifs économiques, techniques ou financiers du projet ;
- Du nombre de licenciements prévu ;
- Des catégories professionnelles concernées ;
- Des critères proposés pour fixer l'ordre des licenciements ;
- Du calendrier prévisionnel ;
- Du nombre de personnes travaillant au sein de l'établissement ;
- Des mesures de nature économiques prévues ;
- Des conséquences des licenciements envisagés en matière de sécurité, de santé ou encore conditions de travail.

Dans les entreprises sans CSE

En l'absence d'un CSE dans l'entreprise, l'employé peut se faire accompagner soit par :

- Un conseiller extérieur à l'entreprise et sélectionné sur une liste établie par le DIRECCTE ;
- Une personne qu'il aura choisie parmi le personnel.

Comment convoquer les salariés ?

Les salariés recevront une LRAR pour l'entretien préalable. Dans cette lettre, doivent figurer :

- L'objet de la convocation ;
- Le lieu, la date et l'heure de l'entretien ;
- La possibilité pour l'employé de bénéficier d'une assistance, dans le cas où il ne saurait que dire lors d'un entretien préalable ;
- Les coordonnées de l'inspection du travail ou de la mairie où l'on peut obtenir la liste départementale des conseillers de l'employé.

Quand faut-il envoyer les lettres de notification ?

Comme mentionné précédemment, l'employeur dispose d'un délai minimum de sept jours ouvrables pour envoyer la lettre à la personne concernée.

Dans une lettre de rupture de contrat de travail, le salarié doit retrouver des informations concernant le délai de prescription pour contester la validité ou la régularité du licenciement. Celui-ci est de douze mois à compter de la date de la notification.

Quand doivent se dérouler les entretiens ?

Pour rappel, l'entretien préalable se déroule après l'envoi d'une lettre de notification au salarié. Durant cet entretien, l'employeur doit expliquer les motifs de la décision envisagée au salarié concerné. Il est également tenu de l'informer au sujet des conditions qui permettent de bénéficier d'un CSP ainsi que d'un congé de reclassement si l'entreprise compte au moins 1000 employés.

Dans le cadre d'un licenciement collectif d'au moins 10 salariés

L'employeur qui est contraint de procéder au licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de trente jours doit suivre une procédure qui change en fonction de l'effectif de la société.

Conditions

L'employeur ne suit pas une même procédure pour l'entreprise ayant un CSE et celle qui n'en est pas dotée.

Dans les entreprises dotées d'un CSE

La procédure d'entretien préalable n'est pas applicable s'il existe un comité social et économique au sein de l'entreprise, en cas de licenciement collectif de 10 salariés ou plus.

Dans les entreprises sans CSE

Au sein des entreprises sans CSE, l'employeur se trouve en revanche dans l'obligation de convoquer à un entretien préalable chaque salarié dont le licenciement est envisagé.