L’entretien préalable au licenciement

Description

L’entretien préalable au licenciement est une étape obligatoire dans la procédure de licenciement.

Cet entretien permet à l’employeur et au salarié de discuter avant de prendre une décision définitive. Le salarié doit au préalable avoir reçu une convocation à l’entretien.

La convocation à un entretien préalable est obligatoire quelque soit le motif de licenciement (personnel ou économique).

Télécharger notre guide sur le licenciement
Modèle de lettre de licenciement

A quoi sert l’entretien préalable au licenciement ?

Lorsque l’employeur envisage de licencier un salarié, il doit tout d’abord le **convoquer à un entretien préalable** au licenciement.

Au cours de cet entretien, l’employeur explique au salarié les raisons pour lesquelles il envisage de le licencier. De son côté, le salarié peut se défendre et justifier ses agissements.

L’objectif de cet entretien est de **permettre à l’employeur et au salarié de dialoguer** et de trouver une alternative au licenciement.

Si à l’issue de l’entretien, l’employeur ne change pas d’avis, la procédure de licenciement se poursuit.

Par ailleurs, qu’il s’agisse d’un licenciement pour motif personnel ou d’un licenciement économique, l’employeur a l’obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable.

A noter : Cet entretien préalable a lieu quelque soit l’effectif de l’entreprise et l’ancienneté du salarié. De plus, l’entretien préalable est toujours individuel. Ainsi, il y autant d’entretiens individuels à faire que de salariés convoqués.

En outre, il n’y **aucune alternative** à l’entretien préalable. En d’autres termes, cela

© 2023 LEGALPLACE SAS

signifie qu'il ne peut pas être remplacé par un échange téléphonique, une correspondance, etc.

Toutefois, le salarié **peut refuser** de se rendre à cet entretien et cela n'est pas constitue pas une faute.

En effet, l'employeur ne peut pas lui reprocher son absence car cette formalité est prévue dans son intérêt.

Quelles sont les modalités de l'entretien préalable ?

La convocation à l'entretien préalable doit comporter certaines mentions obligatoires telles que la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La date et l'heure de l'entretien préalable

L'employeur doit indiquer sur la convocation la date et l'heure de l'entretien préalable. La date de l'entretien doit avoir lieu dans un **délai minimum de 5 jours** après la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise en main propre de la lettre.

Bon à savoir : Le délai est prolongé lorsqu'il se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé.

Le lieu de l'entretien préalable

La convocation à l'entretien préalable doit également mentionner l'endroit où aura lieu l'entretien.

Celui-ci a lieu, en principe, sur le lieu de travail du salarié ou au siège social de l'entreprise. L'entretien ne peut pas être fixé dans un autre lieu sans motif légitime.

Attention : Le décompte des jours se faisant en jours ouvrables, si la date d'expiration du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, la date d'échéance et la possibilité de faire l'entretien est reportée au 1er jour ouvrable suivant.

Enfin, la date et l'heure de l'entretien peuvent être fixées en **dehors du temps de travail** et des jours habituellement travaillés.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelle est la procédure à suivre ?

Avant de licencier un salarié, l'employeur doit **convoquer ce dernier à un entretien préalable au licenciement** et respecter les étapes de la procédure de licenciement.

Ainsi, cet entretien se compose de 3 principales étapes :

1. La convocation du salarié à l'entretien ;
2. Le déroulement de l'entretien ;
3. L'issue de l'entretien et la notification du licenciement.

Etape n°1 : La convocation à l'entretien

L'employeur a l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement. Pour cela, il doit envoyer une lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Il dispose de **plusieurs options** pour envoyer la convocation :

- Lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ;
- Remise en main propre contre décharge ;
- Convocation signifiée par huissier.

Par ailleurs, la convocation doit obligatoirement contenir les éléments suivants :

- La date, l'heure et le lieu de l'entretien : l'employeur doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable ;
- L'objet de la convocation : la lettre doit indiquer la raison de l'entretien préalable ;
- La possibilité pour le salarié de se faire assister ;
- Les délais à respecter.

Zoom : Si vous souhaitez licencier un salarié, à l'issue de l'entretien préalable de licenciement, LegalPlace met à votre disposition des modèles de lettre de licenciement. Il suffit de remplir un formulaire afin d'obtenir une lettre personnalisée.

Etape n°2 : Le déroulement de l'entretien préalable

© 2023 LEGALPLACE SAS

L'entretien préalable doit avoir lieu **au moins 5 jours** après que le salarié ait reçu le courrier de convocation. Cet entretien a pour **objectif d'ouvrir le dialogue** entre l'employeur et le salarié.

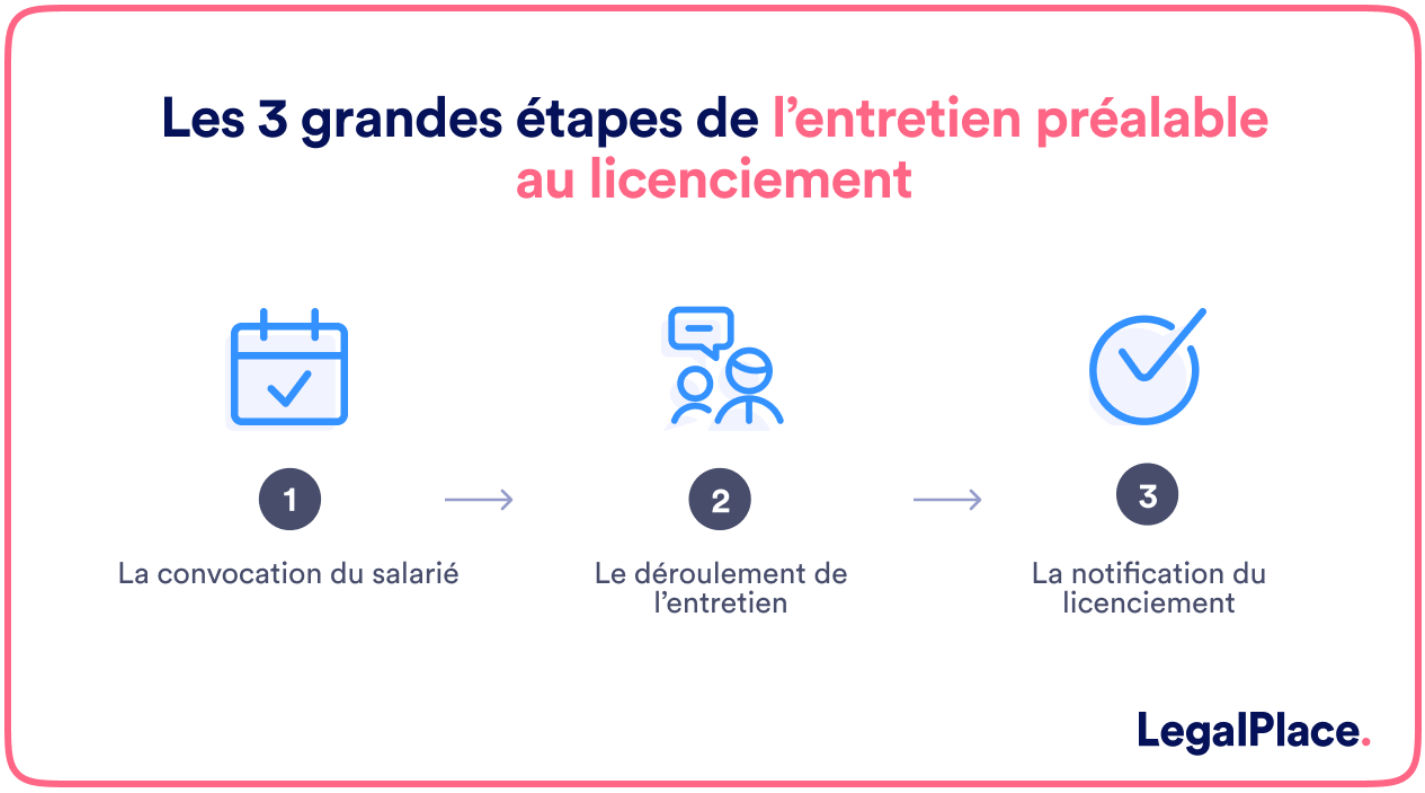
Par ailleurs, la présence du salarié lors de cet entretien n'est pas obligatoire. Si le salarié est présent, il a le droit de se faire assister soit par un autre salarié de l'entreprise soit par un conseiller du salarié.

Etape n°3 : L'issue de l'entretien

A l'issue de l'entretien préalable au licenciement, si l'employeur ne change pas d'avis, il doit poursuivre la procédure de licenciement.

Dans ce cas, il doit rédiger une lettre de licenciement qui doit contenir le motif du licenciement.

L'employeur doit préciser dans la lettre de licenciement le **droit pour le salarié de demander des précisions concernant** le motif de licenciement.



Par ailleurs, la notification de la lettre de licenciement peut s'effectuer par :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Lettre recommandée avec accusé de réception ;
- Remise en main propre contre décharge ;
- Acte d'huissier.

En outre, l'employeur doit respecter un **délai minimum de 2 jours** après la date de l'entretien avant d'envoyer la lettre de licenciement.

Le salarié dispose d'un **délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de licenciement** pour demander des informations supplémentaires concernant le licenciement.

L'employeur dispose également de **15 jours** après réception de la demande du salarié pour apporter plus de précisions.

Bon à savoir : En cas de non-respect du délai de licenciement, l'employeur peut être sanctionné pour procédure irrégulière.

Le contrat de travail ne prend pas fin immédiatement à la réception de la lettre de licenciement. En effet, un délai de préavis de licenciement doit être respecté. Celui-ci commence à courir à la date de réception de la lettre de licenciement.

En cas **dispense de préavis** à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude physique, le salarié n'a pas à exécuter de période de préavis.

Les parties peuvent-elles être assistées lors de l'entretien préalable ?

Lors de l'entretien préalable au licenciement le salarié comme l'employeur peuvent être assistés.

L'assistance du salarié

La convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement doit nécessairement mentionner la possibilité pour ce dernier de se faire assister.

Lorsque l'entreprise a des représentants du personnel, la convocation doit préciser que le salarié peut se faire assister par un **salarié appartenant à l'entreprise**, qu'il soit représentant du personnel ou non.

© 2023 LEGALPLACE SAS

En l'**absence de représentants du personnel**, la convocation doit mentionner que, lors de l'entretien, le salarié peut être assisté :

- Soit par un autre salarié de l'entreprise
- Soit par un conseiller du salarié.

L'assistance de l'employeur

Concernant l'assistance de l'employeur, ce dernier a également la **possibilité de se faire assister** lors de l'entretien préalable au licenciement. Il peut être assisté par un représentant du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur ne peut pas être présent lors de l'entretien, il peut être représenté par une **personne mandatée**.

Quelles sont les conséquences en cas d'irrégularité de procédure ?

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement respecter la procédure de licenciement.

En cas d'irrégularité de procédure, l'employeur peut être condamné à **verser des dommages et intérêts** (article 1240 du code civil) lorsque l'irrégularité a causé un préjudice au salarié.

Voici quelques exemples d'irrégularité de procédure :

- Une absence d'entretien préalable ;
- L'absence d'indication du lieu de l'entretien préalable ;
- L'absence de mention des griefs mentionnés lors de l'entretien préalable dans la lettre de licenciement.

A noter : Le salarié a la possibilité de contester son licenciement devant le conseil de prud'hommes si l'employeur n'a pas mis en œuvre la bonne procédure de licenciement.

FAQ

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quel est le délai entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement ?

L'employeur doit respecter un délai de 2 jours ouvrables après l'entretien pour envoyer la lettre de licenciement. Cette lettre doit être envoyée dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de la tenue de l'entretien préalable pour un licenciement pour motif disciplinaire.

L'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire ?

Oui, cet entretien est obligatoire. Toutefois, le défaut d'entretien préalable lors d'une procédure de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, il constitue une irrégularité de procédure susceptible d'être sanctionnée par le versement de dommages-intérêts au salarié.

Le salarié convoqué à un entretien préalable est-il obligé de s'y rendre ?

Quel que soit le motif à l'origine du licenciement, le salarié n'a pas l'obligation de se présenter à l'entretien préalable de licenciement. En cas d'absence, la procédure de licenciement n'en sera pas affectée. De plus, cet entretien étant prévu dans son intérêt, son absence ne lui sera pas reprochée.

© 2023 LEGALPLACE SAS