

## Tout savoir sur l'entretien préalable au licenciement

Publié le 25/03/2019 à 06:55 par la rédaction des Éditions Tissot dans [Licenciement](#).

Le droit à un entretien préalable est l'un des droits du salarié, que vous devez impérativement respecter lorsque vous envisagez son licenciement. Le Code du travail encadre strictement la procédure et en sanctionne les manquements. Voici tout ce que vous devez savoir sur cet entretien.

### L'entretien préalable : une obligation ?

Dès lors que vous envisagez de procéder au licenciement individuel, tant pour motif économique que personnel, d'un de vos salariés, vous devez le convoquer à un entretien préalable de licenciement ([Code du travail](#), art. [L. 1232-2](#)).

Il en va de même lorsque vous procédez au [licenciement pour motif économique](#) de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours ([Code du travail](#), art. L. 1233-11).

#### Notez-le

Si vous procédez au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours et qu'il y a un CSE dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas ([Code du travail](#), art. L. 1233-38).

Cette étape est impérative, il ne peut y avoir de licenciement sans convocation à un [entretien préalable](#).

### La convocation à l'entretien préalable

Vous devez convoquer votre salarié, avant toute décision, à un entretien préalable.

Le formalisme de cette convocation est strictement défini par la législation. Respectez rigoureusement les règles suivantes :

- envoyez la convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou remettez-la en main propre contre décharge à votre salarié. Si votre salarié refuse de signer la décharge d'une lettre remise en main propre, envoyez-lui par LRAR, car pour celle-ci, c'est la date de présentation qui vaut, et non le fait que le salarié soit allé récupérer le courrier ;
- indiquez, dans la convocation, l'objet de celle-ci ;
- précisez la date, l'heure et le lieu dudit entretien ;

- mentionnez la possibilité qu'à votre salarié d'être assisté, lors de l'entretien, d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise, voire de recourir à un conseiller du salarié, lorsqu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, et précisez l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition (Code du travail, art. L. 1232-2).

La lettre doit indiquer que le licenciement est envisagé ou qu'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement est envisagée.

Des délais sont également à respecter scrupuleusement :

- l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la convocation. Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche, ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ainsi, si le délai expire un samedi, l'entretien préalable ne peut être fixé qu'à partir du mardi.  
Lorsque vous établissez la convocation, n'oubliez pas de tenir compte, le cas échéant, du délai postal ;
- lorsque le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire, la convocation à l'entretien préalable doit nécessairement intervenir avant l'expiration du délai de prescription des faits fautifs, soit 2 mois à compter de la date où vous avez eu connaissance.

#### **Rappel**

Sont des jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

#### **Tableaux de calcul du délai entre la convocation et l'entretien préalable**

[Télécharger gratuitement](#)

Si votre salarié sollicite un report de la date de l'entretien préalable, vous n'êtes pas tenu d'accéder à sa demande. Pour autant, vous ne devez pas volontairement empêcher la venue du salarié. Dans le cas contraire, vous pouvez être condamné au paiement de dommages et intérêts.

#### **Le déroulement de l'entretien**

Assistent à l'entretien préalable de licenciement :

- l'employeur : le dirigeant peut mener personnellement l'entretien ou le déléguer à toute personne appartenant à l'entreprise et ayant la délégation nécessaire : DRH, Directeur des Relations Sociales, Président du groupe auquel appartient la filiale dans laquelle le salarié est employé, etc. ;

- le salarié : sa présence est personnelle et individuelle, il ne peut pas se faire représenter par une autre personne. L'entretien est impérativement individuel même si la procédure menée concerne plusieurs salariés ;
- leurs éventuels assistants.

### **Important**

L'entretien préalable est nécessairement un rendez-vous en face à face. Il ne peut en aucun cas être remplacé par une conversation téléphonique.

L'objet de cet entretien est d'engager une discussion, un dialogue avec votre salarié sur les faits que vous lui reprochez et donc sur les motifs de la mesure de licenciement envisagée.

De ce fait, au cours de l'entretien préalable :

- indiquez à l'intéressé les motifs de la décision envisagée (Code du travail, art. L. 1232-3). Vous devez être précis et exhaustif. En effet, si vous licenciez votre salarié, vous ne pourrez retenir dans la lettre de licenciement que les motifs que vous avez évoqués au cours de cette entrevue.
- recueillez les explications de celui-ci. Peut-être vous permettront-elles de réévaluer votre décision !

La décision de licencier ou non le salarié doit être prise au terme du délai de réflexion postérieur à l'entretien : vous ne pouvez donc signifier le licenciement au cours ou au terme de l'entretien, sous peine de sanction pour licenciement irrégulier. N'annoncez donc pas à votre salarié que votre décision est prise.

Enfin, sachez que si des faits nouveaux surviennent après la tenue de l'entretien préalable, vous devez convoquer votre salarié à un nouvel entretien. A défaut, vous ne pourrez les invoquer à l'appui du licenciement.

### **L'assistance des parties**

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (Code du travail, art. L. 1232-4).

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi dont la liste arrêtée dans chaque département par le préfet et est tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

Le salarié qui vient à l'entretien assisté, doit vous en informer.

Quand à votre propre assistance, elle répond aux conditions suivantes :

- seule une personne de l'entreprise peut vous assister. Aucune personne extérieure à votre entreprise ne peut assister à l'entretien, pas même votre expert-comptable ou votre avocat ;
- l'assistance ne doit pas porter atteinte aux intérêts du salarié (pour éviter, par exemple, tout risque d'intimidation).  
Par exemple, la jurisprudence considère que l'assistance d'un employeur par 3 personnes détourne l'entretien de son objet, le faisant ainsi ressembler plus à une enquête ou un procès.

### **Quelles sont les conséquences si le salarié ne se présente pas à l'entretien ?**

Le salarié peut toutefois librement renoncer à l'entretien préalable de licenciement. Cela ne constitue pas une faute, ne vaut pas consentement du salarié à son licenciement et n'empêche en rien la poursuite de la procédure.

L'absence du salarié à cet entretien ne vous empêche pas de poursuivre la procédure.

Enfin, sachez que la notification du licenciement ne peut intervenir lors des 2 jours ouvrables qui suivent la tenue de cet entretien.

Un délai légal maximal pour l'envoi de la lettre est prévu uniquement en cas de licenciement pour motif disciplinaire. Il est fixé à 1 mois maximum après la date de l'entretien préalable.

Avant de convoquer votre salarié, consultez votre [convention collective](#) car elle peut contenir des dispositions plus favorables que vous êtes tenu de respecter !

Vous connaissez désormais l'essentiel sur l'entretien préalable.

*AUTEUR : [Carole Anzil](#)*