



L'absence du salarié à un entretien préalable : conséquences et légalité

Fiche pratique publié le 03/04/2024, vu 533 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

cConséquences et légalité de l'absence d'un salarié à son entretien préalable au licenciement, avec des conseils pour employeurs et salariés.

Le processus de licenciement d'un salarié est encadré par la législation française afin de protéger les droits des travailleurs. L'une des étapes clés de cette procédure est l'entretien préalable, au cours duquel l'employeur doit informer le salarié des motifs qui justifient son licenciement et lui donner l'occasion de se défendre. Cependant, que se passe-t-il si le salarié ne se présente pas à cet entretien ? Dans cet article, nous examinerons les conséquences juridiques liées à l'absence du salarié lors de l'entretien préalable et la légalité de la décision de licenciement dans ce contexte.

Le déroulement de l'entretien préalable

Avant toute chose, il est important de rappeler les principes fondamentaux qui régissent l'entretien préalable. Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, en précisant l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de celui-ci. S'il envisage de licencier le salarié pour motif personnel, il doit en outre mentionner la possibilité pour ce dernier de se faire assister lors de l'entretien.

Cette information permet au salarié de bien comprendre les enjeux de cette rencontre et d'organiser sa défense. Si le salarié souhaite se faire assister, il peut solliciter l'aide d'un représentant du personnel de l'entreprise ou, si l'entreprise ne dispose pas de tels représentants, d'un conseiller extérieur inscrit sur une liste préfectorale.

Pour toute question liée au processus d'entretien préalable et la défense des salariés lors de ce dernier, il est recommandé de consulter un [avocat spécialisé en droit du travail 78](#).

L'absence du salarié à l'entretien préalable : quels impacts ?

Les motifs légitimes d'absence

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles un salarié pourrait être absent de son entretien préalable. Ces dernières peuvent être considérées comme légitimes dans certains cas, notamment lorsque le salarié est dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien en raison d'une maladie, d'un accident, d'un congé maternité ou d'une absence autorisée par l'employeur (congés payés, par exemple).

Dans ces situations, l'employeur doit organiser un nouvel entretien avec le salarié dès que les circonstances le permettent. Le non-respect de cette obligation pourrait entraîner la nullité du licenciement ou ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

Les motifs non légitimes d'absence

Toutefois, si le salarié est absent sans motif légitime, la situation est différente. Dans ce cas de figure, l'employeur peut, à l'issue de l'entretien préalable, poursuivre la procédure de licenciement et notifier sa décision au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai minimum de deux jours ouvrables suivant l'entretien.

La jurisprudence reconnaît que l'absence non justifiée du salarié lors de l'entretien préalable ne remet pas en cause la régularité de la procédure de licenciement. Autrement dit, cette absence n'affecte pas les droits des parties et ne fait pas obstacle à la prise d'une décision de licenciement par l'employeur.

Le rôle de l'avocat en droit du travail

Dans le cadre d'un litige lié à l'absence d'un salarié lors d'un entretien préalable, le recours à un avocat spécialisé en droit du travail est vivement conseillé. Ce professionnel expérimenté pourra informer et conseiller l'employeur sur ses obligations légales et les conséquences juridiques de la situation. De plus, il pourra aider le salarié concerné à analyser les raisons de son absence et à défendre ses intérêts devant les tribunaux compétents.

Absence du salarié et entretien préalable au licenciement : quelles sont les règles ?

Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique, les règles encadrant l'entretien préalable sont sensiblement différentes. Ici, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien collectif et individuel, au cours duquel il devra notamment exposer les raisons économiques justifiant la suppression du poste, les critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements et les mesures d'accompagnement (reclassement interne, formation, etc.).

Si le salarié est absent sans motif légitime lors de l'entretien collectif ou individuel, l'employeur peut là aussi poursuivre la procédure de licenciement, sous réserve de respecter les autres étapes imposées par la loi.

Licenciement pour inaptitude

Concernant le licenciement pour inaptitude, l'employeur doit organiser un premier entretien avec le salarié afin de lui présenter les conclusions du médecin du travail et d'examiner les possibilités de reclassement dans l'entreprise. En l'absence de solution de reclassement et si le salarié ne conteste pas l'avis d'inaptitude, un second entretien préalable au licenciement doit être organisé.

Ici encore, l'absence sans motif légitime du salarié lors des entretiens n'affectera pas la régularité de la procédure de licenciement, sous réserve que l'employeur ait bien respecté les formalités requises.

En somme, il ressort que l'absence d'un salarié lors de son entretien préalable ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure de licenciement si elle est non justifiée. Toutefois, un employeur se trouvant dans cette situation doit veiller à respecter scrupuleusement les dispositions légales afin de limiter les risques de contestation ultérieure.