

Je suis convoqué à un entretien préalable à un licenciement, que faire?

publié le 07/05/2017, vu 1536 fois, Auteur : [Décoder le droit du travail](#)

Quels sont les gestes qui sauvent en cas de réception d'un courrier de convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement?

Il existe quelques gestes qui peuvent sauver, lorsque l'on reçoit un courrier de convocation à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Le premier, **c'est de prendre contact avec une personne qui pourra nous assister lors de cet entretien.**

Il résulte de l'article L.1232-4 du code du travail que le salarié peut être assisté:

- Par une personne appartenant au personnel de l'entreprise;
- Ou au choix, dans l'hypothèse où il n'existerait pas d'instance représentative du personnel dans l'entreprise, par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste établie par le préfet, et qui peut être obtenue auprès de l'Inspection du Travail ou en mairie

A quoi sert le fait de pouvoir être assisté dans ces circonstances?

Une telle présence lors de l'entretien préalable permettra de rééquilibrer le rapport de force, d'autant que la personne qui assiste le salarié aura en principe l'avantage de ne pas être impliquée émotionnellement, voire d'être expérimentée dans ce type de situations.

Elle pourra aussi poser des questions, et ainsi pousser la partie employeur à se justifier de ce qu'elle avance.

Enfin, cette personne pourra rédiger un compte-rendu d'entretien, sous la forme d'une attestation en justice, qui pourra le cas échéant être produite en cas d'action en justice.

Si ces différentes raisons militent en faveur de l'assistance du salarié lors de l'entretien préalable, il doit cependant être précisé qu'il n'est bien entendu pas obligatoire d'être assisté lors de cet entretien, et qu'au demeurant le salarié lui-même n'est pas obligé de se rendre à l'entretien (une telle absence n'empêchera cependant pas la procédure de suivre son cours, y compris en cas d'arrêt maladie).

Le deuxième conseil que l'on peut donner, c'est de **réunir tous les éléments utiles à sa défense, de façon à se réserver la possibilité de contester en justice le licenciement** (il ne s'agit, pour l'heure, ni de saisir la justice, ni de prendre une décision sur le fait d'aller ou non en justice, mais uniquement de ne pas se fermer cette porte).

A ce stade, le problème est le suivant: aussi absurde que cela puisse paraître, lorsque l'on est

convoqué à un tel entretien, on ne sait pas nécessairement ce qui le motive... La loi n'oblige en effet l'employeur à présenter au salarié les motifs du licenciement envisagé que lors de l'entretien (article L.1232-3 du code du travail), et non avant.

Le contexte, ou certains indices du courrier de convocation, peuvent tout eu plus permettre de savoir si le licenciement envisagé est économique, pour motif personnel, et dans le second cas, s'il s'agit d'un licenciement pour faute.

Il s'agit donc de viser large, et de récupérer (par exemple en photocopiant ou en se transférant par courriel) tous les documents qui pourront justifier, par exemple, que l'on a accompli sérieusement son travail, ou, dans le cas d'un licenciement économique, de réunir des éléments sur la santé économique de l'entreprise. Etant précisé qu'un salarié a le droit de récupérer et de produire en justice tous les documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, dès lors que ces documents sont effectivement nécessaires à l'exercice des droits de la défense

Dans ce moment par nature délicat de la vie professionnel, et même si lors cette première phase la balle est principalement du côté de l'employeur, ces précautions doivent permettre d'anticiper au mieux l'éventualité du licenciement.