



Vous êtes convoqué/e à un entretien de licenciement ? 10 conseils d'avocats, pour les salariés, cadres, cadres dirigeants, pour vous défendre

Conseils pratiques publié le 17/05/2025, vu 125 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La convocation à un entretien préalable est souvent une expérience traumatisante pour les salariés, d'autant plus qu'elle débouche dans 99% des cas sur un licenciement.

Cet article vous permettra d'appréhender cet entretien en connaissance de vos droits.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable (article L.1232-2, alinéa 1 du Code du travail).

Souvent l'entretien de licenciement fait suite à la tentative d'une rupture conventionnelle.

La RC est devenue souvent un préalable à la procédure de licenciement.

Conseil n° 1 : prenez un avocat pour vous assister !

Une procédure de licenciement est toujours lourde à gérer pour un salarié.

Faites-vous assister par un avocat en droit du travail.

Conseil n° 2 : suis-je obligé de me présenter à cet entretien ?

Non.

Il n'est pas obligatoire de vous rendre à cet entretien de licenciement.

La politique de la chaise vide n'est jamais bonne.

Il est fortement recommandé d'y assister pour pouvoir :

- 1) prendre connaissance des motifs du licenciement envisagé et ;
- 2) contester les faits qui vous sont reprochés (article L.1232-3 du Code du travail).

En théorie, cet entretien doit être l'occasion d'éclaircir des faits et de trouver des solutions alternatives au licenciement.

Cependant, dans 99 % des cas, l'entretien préalable se conclura sur un licenciement.

Conseil n° 3 : que dois-je dire lors de cet entretien ?

Avant la tenue de cet entretien, prenez rendez-vous avec un avocat qui pourra vous conseiller au mieux sur la stratégie à adopter.

Lors de l'entretien, n'intervenez pas en premier, laissez votre employeur dérouler l'ensemble des motifs du licenciement envisagé sans lui couper la parole.

Restez calme et professionnel.

L'employeur doit recueillir vos observations sur les griefs reprochés.

Lorsque vous prendrez la parole, vous pourrez contester les griefs qui vous sont reprochés.

Ne reconnaissez pas les faits.

Il ne faut pas vous auto incriminer.

Le double avantage d'être assisté par un tiers est qu'il/elle pourra (1) rééquilibrer le rapport de force en intervenant si nécessaire et (2) rédiger un compte-rendu de cet échange à l'issue de l'entretien.

Ce compte-rendu reviendra dans les détails sur le déroulé de l'entretien (personnes présentes, griefs évoqués, explications des parties, etc...).

Votre employeur a l'obligation d'indiquer l'intégralité des griefs qui vous sont reprochés lors de cet entretien.

Si la lettre de licenciement fait mention d'un motif qui n'a pas été évoqué lors de cet entretien, ce motif pourra être écarté par le juge en cas de contentieux.

Le compte-rendu d'entretien est donc une preuve précieuse dans le cadre d'un contentieux devant le Conseil de prud'hommes.

Conseil n° 4 – La procédure de licenciement peut elle être convertie en rupture conventionnelle ?

Rien ne l'interdit.

Les employeurs font souvent miroiter une telle conversion pour limiter l'impact « infamant » d'un licenciement.

Dans ce cas, ne bradez pas vos intérêts et essayez de négocier au mieux la rupture conventionnelle. (Cf notre brève combien négocier sa rupture conventionnelle après les ordonnances Macron ? <https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negocier-rupture-conventionnelle,27827.html>)

Conseil n° 5 : Puis-je enregistrer l'entretien préalable de licenciement ?

Il faut en principe demander l'autorisation pour pouvoir enregistrer cet entretien.

Toutefois, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention d'une preuve ne signifie pas nécessairement son exclusion des débats.

La jurisprudence a récemment reconnu que les enregistrements clandestins peuvent être recevables s'ils sont indispensables au droit à la preuve et proportionnés au but poursuivi (ass.

plen. 2 décembre 2023, n°20-20.648).

Conseil n° 6 L'entretien peut-il avoir lieu en distanciel ?

En principe, l'entretien préalable doit se dérouler en présentiel sur le lieu de travail ou dans un lieu adapté.

Le code du travail ne prévoit pas expressément la tenue d'un entretien en distanciel mais la jurisprudence a pu l'admettre dans des circonstances exceptionnelles (ex : salariée expatriée localisée à Dubaï ou crise sanitaire).

L'accord des deux parties sera en revanche nécessaire pour que l'entretien puisse avoir lieu à distance.

Conseil n° 7 : Puis-je demander un report de l'entretien de licenciement ?

Oui.

Vous pouvez demander à votre employeur de reporter la date de cet entretien.

Toutefois, même si vous justifiez d'un motif valable, votre employeur n'est pas tenu de faire droit à votre demande de report de l'entretien.

Son refus de reporter l'entretien préalable ne rend pas la procédure irrégulière, et ce, même en raison d'un arrêt maladie (Cass Soc n° 02-40681 du 26/05/2004).

Conseil n° 8 : puis-je être assisté lors de cet entretien ? Par qui ?

Oui, vous avez le droit d'être assisté lors de cet entretien.

Vous pouvez vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise (membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié).

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise vous pouvez vous faire assister soit par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (article L.1232-4 du Code du travail).

Votre employeur doit impérativement mentionner cette possibilité dans la lettre de convocation.

Il est fortement recommandé d'être assisté lors de cet entretien pour rééquilibrer le rapport de force.

Surtout, la personne qui vous assiste pourra rédiger un compte-rendu de cet entretien qui pourra être produit devant le Conseil de prud'hommes.

Conseil n° 9 : votre convention collective prévoit-elle des dispositions spécifiques ?

Certaines conventions collectives peuvent prévoir des règles spécifiques concernant l'entretien préalable, telles que :

- Un délai de convocation plus long que les 5 jours ouvrables légaux (Convention collective de la métallurgie;

- Des modalités particulières tenant à la présence obligatoire d'un représentant du personnel pendant l'entretien ;
- Des garanties supplémentaires pour les salariés : saisine d'une commission paritaire de recours.

A titre d'exemple, l'article 27-1 de la Convention Collective de la Banque dispose que :

« La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec avis de réception la commission paritaire de recours de branche.

Ce recours est suspensif, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de la commission paritaire de recours de branche. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie, s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de branche – formation « recours » – n'ait rendu un avis met fin à la procédure de recours. »

Il est donc essentiel de vérifier la convention collective applicable à votre contrat de travail afin de vérifier si cette convention impose des obligations spécifiques.

En cas de non-respect de cette procédure, votre licenciement sera considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Conseil n°10 : demandez des précisions sur le motif de licenciement et contestez le licenciement

Vous pouvez demander des précisions sur le motif de licenciement dans un délai de 15 jours suivant la notification de celui-ci (art. L. 1235-1 du code du travail).

Si le grief reproché ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, le juge pourra vous accorder une indemnité qui est barémisée entre 0 et 20 mois de salaire suivant votre ancienneté (article L. 1235-3 du code du travail).

Attention, le barème Macron n'est pas applicable en cas de licenciement dans un contexte de harcèlement moral ou en cas de violation d'une liberté fondamentale (ex : licenciement en rétorsion à une action prud'homale ou licenciement en violation de votre liberté d'expression) (art. 1235-3-1 du code du travail
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762026/2025-04-29).

Le mieux est bien sûr de mandater un avocat pour négocier (cf notre conseil n° 10).

Par ailleurs, très souvent les employeurs proposent une rupture conventionnelle préalablement à l'engagement d'une procédure de licenciement.

Il faut alors négocier au mieux la rupture conventionnelle.

Relisez notre article : Salariés, cadres, cadres dirigeants : combien négocier sa rupture conventionnelle après les ordonnances Macron ?

<https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negocier-rupture-conventionnelle,27827.html>

Source :

Salariés, cadres, cadres dirigeants : combien négocier sa rupture conventionnelle après les ordonnances Macron ?

<https://www.village-justice.com/articles/salaries-cadres-cadres-dirigeants-combien-negocier-rupture-conventionnelle,27827.html>

Droit à la preuve en matière civile : recevabilité d'une preuve déloyale

<https://www.village-justice.com/articles/revirement-recevabilite-une-preuve-deloyale,48326.html>

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Apolline TOCQUET avocate

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24