



COVID-19 : Doit-on poursuivre la procédure de licenciement ?

Conseils pratiques publié le **19/03/2020**, vu **6618 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le COVID-19 ne fait pas obstacle à l'introduction de la procédure de licenciement. Au contraire, attention aux délais ! En revanche l'entretien préalable peut être reporté après la fin du confinement.

Les mesures gouvernementales ont contraint un grand nombre d'entreprises à fermer, ou à recourir au télétravail. En pratique, salariés et employeurs ne sont plus forcément sur le lieu de travail, comme d'habitude. Se pose alors la question de la gestion de la procédure de licenciement en cours ou sur le point d'être lancée.

1/ La procédure de licenciement en cours

Si la convocation à entretien préalable a déjà été envoyée, la procédure de licenciement est en cours. Ce qui signifie que l'éventuel délai de prescription (en cas de licenciement disciplinaire) est interrompu. Pour rappel l'employeur doit engager la procédure de licenciement dans les 2 mois de la faute.

Ce délai interrompu, il n'y a pas nécessairement d'urgence à ce que l'entretien préalable se tienne à la date initialement prévue (qui tombe pendant la période de "confinement").

Rappelons que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier la sanction à l'issue de l'entretien. Concrètement tant que l'entretien ne s'est pas tenu, ce délai ne court pas et l'employeur ne risque pas de se voir opposer la prescription des faits fautifs.

En pratique et sauf urgence particulière à apprécier au cas par cas, il nous semble préférable de reporter l'entretien préalable. Pour plusieurs raisons :

D'une part les restrictions de circulation ne permettront pas forcément au salarié et à l'employeur de se réunir pour que l'entretien se tienne.

D'autre part le salarié ne parviendra peut-être pas à se faire assister si le conseiller extérieur ou le membre du personnel qu'il choisit est lui-même empêché de déplacement pour une des causes liées au Coronavirus. Dans ce cas, la procédure de licenciement serait viciée.

Le salarié peut demander par écrit (mail) à son employeur de reporter l'entretien pour l'une de ces raisons. L'employeur accédera très certainement à cette demande. Le report peut aussi être décidé par l'employeur, à charge pour lui d'en informer le salarié dans les mêmes formes.

2/ La procédure de licenciement n'a pas été lancée

Dans l'hypothèse d'une procédure de licenciement disciplinaire, il est préférable de l'introduire sans attendre la fin du "confinement". Comme vu ci-avant, l'employeur dispose d'un délai pour envoyer la convocation à entretien préalable. Ce délai de 2 mois court à compter des faits fautifs.

Quoi que le Gouvernement soit en train de mettre en place des mesures de suspension des délais de prescription pendant cette période exceptionnelle, nous pensons qu'il faut quand même agir sans attendre. En effet si le Gouvernement décide vraiment de suspendre les délais, pour l'heure nous ne connaissons pas les modalités de ces délais supplémentaires. Et il y a fort à parier que cela ne concernera que les délais de procédure judiciaire, comme par exemple le délai d'un an pour saisir le Conseil de prud'hommes. Mais cela ne concernera probablement pas les délais "internes", comme le délai de prescription des fautes qui lie l'employeur.

Dans la mesure où les services postaux fonctionnent, il est préférable d'introduire la procédure de licenciement disciplinaire. Notez que l'employeur peut aussi remettre la convocation en main propre au salarié.

Ces informations s'appliquent également pour une procédure de licenciement non disciplinaire, même si l'urgence est différente.

*

Le [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#) vous accompagne dans cette période exceptionnelle. N'hésitez pas à nous contacter pour une analyse personnalisée de votre situation.