



L'entretien préalable au licenciement n'est pas le procès du salarié.

publié le 14/04/2009, vu 2114 fois, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Lorsqu'un employeur envisage un licenciement, il convoque le salarié à un entretien préalable. Cet entretien doit se dérouler dans de bonnes conditions, ce n'est pas le procès du salarié, l'employeur ne doit pas être assisté de plusieurs personnes dans le but d'impressionner.

Tout licenciement est précédé obligatoirement d'un entretien préalable permettant au salarié de s'expliquer et à l'employeur d'exposer les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement. Les motifs sont exposés d'une éventuelle rupture sont exposés et le salarié peut se faire assister par un membre, délégué du personnel ou encore par un conseiller salarié quand l'entreprise n'a pas de représentant du personnel.

L'employeur peut également se faire assister mais par une seule personne aussi, cet entretien ne doit pas être dilaté par plusieurs personnes qui constitueraient alors un tribunal.

Ainsi le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 11 février 2009. En l'espèce, un salarié est convoqué à un entretien préalable à son licenciement, il aurait volé de la marchandise. Lors de cet entretien, son employeur est assisté de deux salariés, membre de l'encadrement. L'entretien se transforme en enquête policière. Le salarié considère que son licenciement est irrégulier. La Cour de cassation lui donne raison: "Le déroulement de l'entretien ne peut être détourné de son objet en raison de la multiplication de personnes proches de l'employeur susceptibles d'intervenir dans les débats."

Cass.soc. 11 février 2009, n°07 43.056