Image not found or type unknown

Le déroulement de l'entretien préalable de licenciement

Fiche pratique publié le **17/04/2015**, vu **1083 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'entretien préalable de licenciement doit se dérouler dans le respect de certaines règles mais la présence du salarié n'est pas obligatoire.

Absence du salarié

La loi ne fait peser sur l'employeur qu'une obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement : elle n'impose pas que l'entretien ait obligatoirement lieu.

De même, il importe peu que le salarié refuse de signer la lettre de convocation à l'entretien préalable ou qu'il n'aille pas chercher la lettre de convocation à la poste si elle lui a été adressée en LRAR.

Si le salarié ne se rend pas à l'entretien, la procédure se poursuit normalement. L'employeur qui a régulièrement convoqué le salarié n'est pas tenu de différer la date de l'audition si le salarié, indisponible, ne peut pas s'y rendre. Il peut autoriser le salarié à se faire représenter ou transformer le débat oral en un échange écrit de conclusions dans le cas où le salarié serait malade, bien qu'il n'en soit nullement obligé.

Assistance de l'employeur

L'employeur mais aussi se faire assister, mais uniquement par une personne appartenant à l'entreprise : supérieur hiérarchique du salarié, juriste salarié, salarié qui a constaté la faute...

Il ne peut donc se faire assister par un huissier, un avocat, le responsable d'une entreprise sous-traitante ou un membre de sa famille.

Forme de l'entretien préalable

L'entretien préalable est un face-à-face individuel qui ne peut être remplacé ni par une conversation téléphonique, ni par un entretien informel.

Ce caractère strictement individuel signifie que l'employeur ne peut pas organiser des entretiens préalables collectifs, mêmes si les salariés dont le licenciement est envisagé ont commis les mêmes faits fautifs ou sont concernés par une même mesure de licenciement économique.

Fonction de l'entretien préalable

L'entretien a pour objet d'expliquer au salarié les motifs de la rupture afin que celui-ci puisse

s'expliquer et éventuellement modifier l'appréciation de son employeur. La procédure est donc invalide si :

- l'employeur ne précise pas au salarié les motifs de la décision qu'il envisage de prendre ;
- la lettre de licenciement comporte un motif non énoncé lors de l'entretien ;
- le salarié a été licencié pour des faits postérieurs à l'entretien préalable. Un nouvel entretien préalable doit dans ce cas être organisé.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés