



## Entretien préalable au licenciement

Par **Cocconi Christophe**, le **30/08/2017** à **14:56**

Bonjour, j'ai reçu une mise a pied conservatoire le 14 Août 2017 ainsi qu'un RDV préalable au licenciement fixé le 30 Août. J'ai prévenu mon employeur que je serais accompagné d'un avocat par SMS lors de cet entretien.

Ce matin je me suis présenté au Rdv avec, non pas avec un avocat mais un représentant du personnel figurant sur la liste de ma préfecture.

Mon employeur a refusé la présence de ce dernier prétextant ne pas avoir été prévenu...! "J'ai été prévenu de la présence d'un avocat mais pas d'un conseiller".

Je précise que mon employeur était de son côté assisté d'un membre du personnel.

L'entretien n'a pas eu lieu j'ai refusé de ne pas avoir la possibilité d'être assisté.

Peut-on qualifier son acte de délit d'entrave..??

Merci à tous.

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **17:27**

Bonjour,

Vous ne pouviez pas vous faire assister par un avocat et effectivement par un Conseiller du salarié s'il n'y a pas d'Institution Représentative du Personnel au sein du Personnel...

Il n'y a pas formellement de délai de prévenance prévu pour prévenir l'employeur mais vous avez eu tort de le faire pour un avocat...

En revanche, dans la mesure où finalement vous n'étiez pas assisté, l'employeur n'aurait pas dû l'être non plus...

Il n'y a pas de délit d'entrave mais maintenant, il faudrait pouvoir prouver que l'employeur était lui-même assisté peut-être par une attestation du Conseiller du Salarié...

Par **Cocconi Christophe**, le **30/08/2017** à **18:13**

Merci..

A partir du moment où l'employeur est prévenu en temps et en heure qu'une tierce personne sera présente lors de l'entretien pour m'assister comment peut-il refuser sa présence ?? De surcroît un représentant du salarié nommé par le préfet ??

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **18:19**

En tout cas, il l'a fait et vous ne pouviez pas prétendre être assisté par n'importe quelle personne...

Ce n'est qu'au moment de l'entretien préalable que vous êtes venu avec un Conseiller du Salarié alors que vous aviez prévenu que ce serait par un avocat...

Vous ne précisez pas s'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise...

Par **Cocconi Christophe**, le **30/08/2017** à **18:31**

Il n'y pas de représentant du personnel dans l'entreprise ni de CE .Je ne trouve pas de cas de jurisprudence.

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **19:01**

D'abord, ce que dit le Code du Travail :

- [art. L1232-4](#) :

[citation]Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

**Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.**

**La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.**[/citation]

- [art. R1232-2](#) :

[citation]Le salarié qui souhaite se faire assister, lors de l'entretien préalable à son licenciement, par un conseiller du salarié communique à celui-ci la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

**Le salarié informe l'employeur de sa démarche.**[/citation]

En principe, l'employeur ne peut se faire assister que dans la mesure où le salarié l'est aussi pour qu'il n'y ait pas déséquilibre même si l'[Arrêt 09-40737 de la Cour de Cassation](#) indique :

[citation]La cour d'appel ayant relevé qu'il résultait du compte rendu de l'entretien préalable auquel avait été convoqué un salarié, recruté comme agent de soins en contrat à durée déterminée dans un établissement pour personnes âgées, qu'une salariée, infirmière de l'établissement assistant la directrice, était intervenue en une seule occasion pour confirmer des propos reprochés au salarié convoqué, que celui-ci avait aussitôt niés, a pu en déduire qu'il ne résultait pas de ces circonstances un détournement de l'objet de cet entretien ni un empêchement à retenir ensuite une attestation établie par cette infirmière en appréciant sa valeur et sa portée[/citation]

Par **Cocconi Christophe**, le **30/08/2017** à **19:14**

Dans cette affaire, le conseiller du salarié n'avait sur lui qu'une pièce d'identité, ce qui n'a pas suffi à prouver sa qualité. Lors de son inscription sur la liste des conseillers, les services de la DIRECCTE lui remettent en effet :

une copie de l'arrêté préfectoral qui fixe la liste des conseillers dans le département ;  
et une attestation individuelle de la qualité de conseiller du salarié (sur laquelle figure sa photo).

Ce sont ces documents administratifs (ou au moins l'un d'entre eux) que le conseiller du salarié doit avoir sur lui pour attester de son statut.

En dehors de cette hypothèse particulière, vous ne pouvez pas, sans raison valable, vous opposer à la présence du conseiller du salarié. Vous risqueriez en effet de commettre un délit d'entrave (passible d'1 an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende). En outre, le salarié pourrait également obtenir en justice des dommages-intérêts pour irrégularité de procédure.

Anne-Lise Castell

Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2012, n° 11-10684 (l'employeur peut refuser la présence du conseiller du salarié lors d'un entretien préalable de licenciement si celui-ci n'est pas en mesure de justifier de sa qualité)

Vous avez une question en droit du travail ? Notre service d'experts peut vous fournir une information réglementaire adaptée par téléphone.

Rendez-vous sur Tissot Assistance Juridique pour obtenir un complément d'information et souscrire à l'offre.

Les articles les plus partagés

Les articles les plus lus

Dans cette affaire, le conseiller du salarié n'avait sur lui qu'une pièce d'identité, ce qui n'a pas suffi à prouver sa qualité. Lors de son inscription sur la liste des conseillers, les services de la DIRECCTE lui remettent en effet :

une copie de l'arrêté préfectoral qui fixe la liste des conseillers dans le département ;  
et une attestation individuelle de la qualité de conseiller du salarié (sur laquelle figure sa photo).

Ce sont ces documents administratifs (ou au moins l'un d'entre eux) que le conseiller du salarié doit avoir sur lui pour attester de son statut.

En dehors de cette hypothèse particulière, vous ne pouvez pas, sans raison valable, vous opposer à la présence du conseiller du salarié. Vous risqueriez en effet de commettre un délit d'entrave (passible d'1 an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende). En outre, le salarié pourrait également obtenir en justice des dommages-intérêts pour irrégularité de

procédure.

Anne-Lise Castell

Cour de cassation, chambre sociale, 25 septembre 2012, n° 11–10684 (l'employeur peut refuser la présence du conseiller du salarié lors d'un entretien préalable de licenciement si celui-ci n'est pas en mesure de justifier de sa qualité)

Vous avez une question en droit du travail ? Notre service d'experts peut vous fournir une information réglementaire adaptée par téléphone.

Rendez-vous sur Tissot Assistance Juridique pour obtenir un complément d'information et souscrire à l'offre.

Les articles les plus partagés

Les articles les plus lus

texte ici pour répondre ...

Par **P.M.**, le **30/08/2017 à 19:39**

Si vous commencez à reproduire ce que vous trouvez sur le net je ne vois pas trop où cela va nous mener en tout cas même s'il y avait un risque de délit d'entrave qui reste à prouver, cela ne constituerait qu'un vice de procédure qui ne remettrait pas forcément en cause la validité du licenciement...

En plus, on ne sait même pas quelle va être la décision de l'employeur puisque l'entretien préalable était prévue pour aujourd'hui...