



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 28.

L'ENTRETIEN PRÉALABLE



Fiche 28.

L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Cette procédure est obligatoire pour les entreprises employant 150 salariés ou plus qui entament une procédure de licenciement hors période d'essai que ce soit un licenciement avec préavis ou un licenciement immédiat pour motif grave.¹

L'entretien préalable doit avoir pour but de favoriser, dans les grandes entreprises où la communication est nécessairement diluée, un dialogue, et dans la mesure du possible une conciliation entre la direction et le salarié, afin d'éviter des licenciements précipités.

28.1. Les différentes phases de la procédure

1) L'envoi d'une lettre de convocation par courrier recommandée avec accusé de réception

La lettre de convocation doit contenir les mentions obligatoires suivantes :

Objet de la convocation	Convocation à un entretien préalable pour licenciement conformément à l'article L.124-2 du code du travail
Date heure et lieu de l'entretien	La date de l'entretien doit être au plus tôt le deuxième jour ouvrable travaillé qui suit la date de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé
Informations du salarié	Information de son droit de se faire assister par un salarié de son choix ou un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement Information du droit de l'employeur de se faire assister par un membre du personnel ou un représentant d'une organisation professionnelle patronale - Information obligatoire si l'employeur veut se faire assister

Une copie de la lettre de convocation doit être faite à la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'ITM.

2) Le déroulement de l'entretien

Le salarié doit être informé de l'intention de le licencier et des faits qui amènent ce licenciement.²

Le salarié et son assistant doivent être en mesure de prendre position.

3) La notification du licenciement

La notification du licenciement doit avoir lieu au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard huit jours après cet entretien, que le salarié se soit présenté ou pas à la convocation.³

28.2. En cas d'irrégularité de l'entretien préalable

En cas d'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable, le licenciement est entaché d'une irrégularité formelle s'il s'agit de la violation d'une formalité jugée substantielle.⁴

En cas d'irrégularité du licenciement, l'employeur est condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire pour réparation de l'irrégularité formelle.

Cette indemnité n'est cependant pas accordée au salarié lorsque le tribunal déclare le licenciement comme étant abusif.

¹ Article L.124-2.

² « Le fait de ne pas indiquer, lors de l'entretien préalable, le motif ou les motifs de la décision de licenciement envisagée constitue une violation d'une formalité substantielle. » [Cour d'Appel, 13 juillet 2017, N°43614].

³ Des conventions collectives pouvant prévoir d'autres délais.

⁴ Article L.124-12 (3). Il y a par exemple irrégularité formelle lorsque l'employeur n'énonce pas ou ne prouve pas avoir énoncé les motifs du licenciement au cours de l'entretien ; en revanche le fait de notifier un licenciement neuf jours après l'entretien préalable, soit avec un jour de retard, n'a pas été jugé comme constituant une irrégularité formelle, ni comme rendant le licenciement abusif. [Cour d'appel, 17 mars 2016, N°41567].