



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 28

L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Fiche 28 - L'entretien préalable au licenciement

Mise à jour : Novembre 2023

La procédure de l'entretien préalable au licenciement (ou « entretien préalable ») doit être respectée pour les entreprises employant à partir de 150 salariés pour tout licenciement hors période d'essai, que ce soit un licenciement avec préavis ou un licenciement immédiat pour motif grave.[1]

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

1. Les différentes phases de la procédure

1.1. Lettre de convocation à l'entretien préalable

Avant de lancer un licenciement, l'employeur doit envoyer par courrier recommandée avec accusé de réception une lettre de convocation.

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

La lettre de convocation à l'entretien préalable 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 que l'employeur peut aussi se faire assister par un membre du personnel ou un représentant d'une organisation professionnelle patronale – Cette information est obligatoire si l'employeur veut se faire assister

1.2. 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.

2. 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]

3. Le cas d'irrégularité de la procédure

En cas d'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable, ou d'un des aspects de la procédure, le licenciement peut-être entaché d'une irrégularité formelle.

Il doit cependant s'agir de la violation d'une formalité jugée substantielle^[4].

Exemples d'irrégularités formelles : l'employeur n'énonce pas, ou ne prouve pas avoir énoncé les motifs du licenciement au cours de l'entretien (Cour d'appel, 13/3/2008, N°31088)

En revanche, ne constitue pas une telle irrégularité :

- 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.^[5]
 - Le fait de licencier le licenciement le même jour que celui fixé pour l'entretien préalable auquel la salariée ne s'est pas présentée : dans ce cas, le juge a considéré que « la salariée reste en défaut de préciser en quoi [cela] est à assimiler à la violation d'une formalité substantielle. »^[6]
- En cas d'irrégularité formelle 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.^[7]

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

[1] Article L.124-2. du code du travail

[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] 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 (Cour d'appel, 13/3/2008, N°31088); 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, 17/3/ 2016, N°41567); dans le même sens: ... le licenciement est intervenu le même jour que celui fixé pour l'entretien préalable auquel la salariée ne s'est pas présentée ... la salariée reste en défaut de préciser en quoi [cela] ... est à assimiler à la violation d'une formalité substantielle. (Cour d'appel 5/11/2020, N°00463)

[5] Cour d'appel, 17/3/ 2016, N°41567

[6] Cour d'appel 5/11/2020, N°00463

[7] Article L.124-12 (3).