



GUIDE DU MILITANT

L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

LA CONVOCATION

Article L1232-2 du Code du travail

- Le courrier doit indiquer la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix du personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié inscrit sur les listes administratives ainsi que l'indication de l'endroit où il peut se procurer ces listes s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel (Art L1232-1 C. trav)
 - Lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge au moins 5 jours ouvrables avant l'entretien (Soc. 28 juin 2005)
 - Indication de la date, de l'heure et du lieu (lieu du travail ou siège de l'entreprise) ainsi que de l'objet de l'entretien devant préciser qu'un licenciement est envisagé
-
- L'employeur n'est pas obligé de refaire un entretien si le salarié n'a pas pu s'y rendre pour cause de maladie (Soc. 25 Novembre 2012)
 - En cas de report (si l'employeur l'accepte) à la demande du salarié, l'employeur doit l'informer par tous moyens et en temps utile du lieu et de la date du nouvel entretien
 - Le salarié ne peut pas s'opposer à la réalisation de l'entretien (Soc. 23 juillet 1980)
-
- Le jour de la 1ère présentation de la convocation qui fait courir le délai ne compte pas si: ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié.
 - Il est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant (Soc. 9 juin 1999)
 - Le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai
 - Le délai de 5 jours doit être respecté par les deux parties, en cas de report par le salarié le délai commence toujours à courir à partir de la remise de la lettre de la convocation initiale (Soc. 24 novembre 2010)
 - Entretien préalable obligatoire pour la mise à la retraite d'un salarié protégé (CE 17 juin 2009)

LE DÉROULEMENT

ASSISTANCE DU SALARIÉ

- Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix dans 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 sur la liste (Trouvable auprès de la mairie, de l'inspection du travail et de la CGT) (Article R1232-1 C. trav)
- La personne qui y assiste peut prendre des notes pour la réalisation d'un procès verbal. **Ce ne sera pas un moyen de preuve admis si c'est un enregistrement vocal.**
- Le PV établie par le conseiller ayant assisté le salarié est une preuve recevable. (Soc. 27 mars 2001)

ASSISTANCE DE L'EMPLOYEUR

- Il n'a pas le droit de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à l'entretien.
- L'huissier de justice ne peut pas dresser un procès verbal de cet entretien.
- L'employeur doit évoquer les motifs mais n'est pas obligé de produire les pièces susceptibles de justifier cette sanction
- Assistance de l'employeur a priori, éventuellement par le chef de service si c'est justifié (Soc. 5 mars 1987)

L'ENTRETIEN

- L'entretien ne peut pas se transformer en entretien de groupe (Soc. 23 avril 2003)
- Pour les salariés protégés, l'entretien doit intervenir avant la consultation du CSE et de l'inspection du travail. CE 28 septembre 2005
- Le salarié n'est pas obligé de se rendre à l'entretien préalable : le licenciement n'est pas irrégulier (Soc. 26 mai 2004)
- L'entretien ne peut être remplacé ni par un entretien informel ni par un entretien par téléphone. (Soc. 21 mai 1992)
- Le salarié qui au cours de l'entretien accepte une mutation qu'il refusait jusqu'à présent prive de cause le licenciement fondé sur ce refus.
- Sauf abus les paroles prononcées par le salarié ne peut constituer une cause de licenciement.
- Il doit se dérouler dans une langue comprise par les 2 parties, à défaut il peut y avoir un interprète accepté par les 2 parties.

L'ISSUE



Pas d'obligation de se rendre à l'entretien
→ Dans tous les cas l'employeur doit mettre tous les griefs dans la lettre de licenciement.

- Remboursement des frais de déplacement du salarié si l'entretien ne se déroule pas à l'adresse de l'entreprise ou au siège social.
- Les fautes de plus de 2 mois dont l'employeur avait connaissance sont prescrites et ne peuvent pas être invoquées.
- Les griefs dans la lettre de licenciement : même si pas évoqués lors de l'entretien préalable sont recevables.
- L'employeur ne peut invoquer des faits postérieurs à l'entretien pour justifier le licenciement
- Si c'est un avertissement: pas tenu de faire l'entretien
- Rupture d'un CDD pour motif disciplinaire: obligation de convoquer le salarié pour un entretien préalable
- Il doit s'écouler au moins 2 jours ouvrables entre la date de l'entretien et la date de notification du licenciement.
- En cas de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours et s'il existe un CSE dans l'entreprise: pas d'entretien préalable
- Soit la mise à pied aboutit à un licenciement pour faute grave et n'est pas rémunéré Soc. 26 novembre 1987
- Soit à une autre sanction prononcée soit pas de sanction et le salarié sera rémunéré
- L'employeur n'est pas lié par la durée de mise à pied prévue dans le Règlement intérieur (Soc 21 juin 1979)
- Conserve un caractère conservatoire la mise à pied décidé dans l'attente d'une mesure d'instruction et qui n'interrompt plus que pour éviter de priver le salarié de son salaire pendant une durée excessive
- Les juges peuvent requalifier la mise à pied conservatoire si elle n'est pas immédiatement suivie de l'ouverture d'une procédure de licenciement
- Le paiement par l'employeur des jours de mise à disposition ne manifeste pas à lui seul l'intention d'absoudre la faute grave commise ou de reconnaître son absence de gravité

La mise à pied conservatoire

La différence majeure entre mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire réside dans le fait que cette dernière est une sanction à part entière alors que la seconde est une mesure prise dans l'attente du prononcé d'une sanction.

Cependant dans les deux cas le contrat de travail est suspendu.



Un problème ? Une question ? Contactez votre syndicat CGT ou votre UL →



CGT UD SOMME

cgtsomme@orange.fr