

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Licenciement économique d'un salarié : entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié pour un motif économique, il doit en principe convoquer le salarié à un entretien préalable. Lors de cet entretien préalable, le salarié peut se faire assister. L'employeur indique au salarié le motif de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. Nous faisons le point sur la réglementation.

Un entretien préalable est-il obligatoire lors d'un licenciement économique ?

Les obligations de l'employeur **varient** en fonction du **nombre de salariés licenciés** sur une **même période de 30 jours** :

Oui, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

La procédure **varie** en fonction de l'existence ou non d'un **comité social et économique (CSE)** dans l'entreprise :

Non, l'employeur n'a pas à convoquer le salarié à un entretien préalable.

Oui, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Comment l'employeur convoque-t-il le salarié à un entretien préalable pour un licenciement économique ?

La convocation est effectuée par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contredécharge.

L'employeur doit-il respecter un délai entre l'envoi de la convocation et l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

Oui, un délai minimum de **5 jours ouvrables** doit être respecté entre la présentation ou la remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

La 1^{re} présentation ou le jour de la remise en main propre de la lettre au salarié et le jour de l'entretien ne comptent pas dans le délai des 5 jours ouvrables.

Si le délai se termine un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Exemple

Un salarié travaille du lundi au vendredi et a son repos hebdomadaire le dimanche. Il n'y a pas de jour férié dans la semaine.

Si la 1^{re} présentation de la lettre a lieu le **mardi**, l'entretien peut avoir lieu au plus tôt **le mardi de la semaine suivante**. Le samedi étant un jour ouvrable, il compte dans le délai de 5 jours.

Si la 1^{re} présentation de la lettre a lieu le **lundi**, l'entretien peut avoir lieu au plus tôt **le mardi de la semaine suivante**. Le délai se terminant un samedi, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Quelles sont les mentions obligatoires dans la lettre de convocation à un entretien préalable pour un licenciement économique ?

Les mentions obligatoires de la lettre varient en fonction de la présence ou non de représentant du personnel dans l'entreprise :

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (ou toute personne appartenant à l'entreprise avec délégation de pouvoir)

Date, heure et lieu de l'entretien (lieu de travail ou siège de l'entreprise)

Possibilité pour le salarié de bénéficier d'une assistance durant l'entretien soit par un autre salarié appartenant à l'entreprise soit par un conseiller extérieur appelé conseiller du salarié.

La lettre précise les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où le salarié peut trouver la liste des conseillers.

L'adresse de la mairie est celle du domicile du salarié (s'il réside dans le même département que l'établissement), sinon celle de la mairie du lieu de travail.

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur (ou toute personne appartenant à l'entreprise avec délégation de pouvoir)

Date, heure et lieu de l'entretien (lieu de travail ou siège de l'entreprise)

Possibilité pour le salarié de bénéficier d'une assistance durant l'entretien soit par un autre salarié appartenant à l'entreprise, soit par un représentant du personnel de l'entreprise.

Le salarié peut-il se faire représenter lors de l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

Non, le salarié ne peut pas se faire représenter lors de l'entretien préalable.

L'employeur peut-il se faire représenter lors de l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

C'est en principe l'employeur qui doit être l'interlocuteur du salarié lors de l'entretien. Il peut cependant se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise ayant qualité pour embaucher ou licencier les salariés. Il ne **peut pas** se faire représenter par un avocat.

Par qui le salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

Le salarié peut se faire assister lors de l'entretien :

Par un salarié de l'entreprise, en présence de représentant du personnel dans l'entreprise

Ou par un conseiller du salarié ou un autre salarié appartenant à l'entreprise, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise.

L'employeur peut-il se faire assister lors de l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

Oui, l'employeur ou son représentant peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

Le salarié est-il obligé d'assister à l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

Non, le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable.

Son absence à cet entretien n'est pas une faute, ni un motif de licenciement.

Cette absence n'empêche pas la poursuite de la procédure de licenciement.

Le salarié doit-il informer l'employeur de son absence à l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

Non, le salarié n'a pas d'obligation d'informer son employeur de son absence.

Comment se déroule l'entretien préalable pour un licenciement économique ?

L'entretien varie en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise :

Au cours de l'entretien, l'employeur indique au salarié **le ou les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications**.

L'employeur propose au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Au cours de l'entretien, l'employeur indique au salarié **le ou les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications**.

Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier d'un congé de reclassement.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique au salarié **le ou les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications**.

L'employeur propose au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Que se passe-t-il après l'entretien préalable de licenciement ?

Lorsque l'employeur décide de licencier le salarié, il l'informe en lui adressant une lettre de licenciement.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Questions – Réponses

- Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique ?
- Licenciement : qu'est-ce qu'un conseiller du salarié ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Convocation à un entretien préalable au licenciement économique de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours
Modèle de document
- Convocation à un entretien préalable au licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (entreprise sans CSE)
Formulaire

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-11 à L1233-14
Conditions, convocation et déroulement de l'entretien
- Code du travail : article L1233-38
Absence d'entretien préalable dans les entreprises avec CSE en cas de licenciement de 10 salariés ou plus sur 30 jours
- Code du travail : article L1233-66
Proposition du contrat de sécurisation professionnelle
- Code du travail : article R1233-19
Informatrice relative au congé de reclassement