



Entretien préalable : déroulement

Avant d'envisager un licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. L'assistance du salarié durant l'**entretien** préalable à **sanction** est un point central de la procédure disciplinaire.

L'objectif est de permettre à l'employeur de dialoguer avec le salarié :

- ✓ présenter les motifs qui le conduisent à envisager le licenciement
- ✓ recueillir les explications du salarié (Code du Travail, art. [L. 1232-3](#))

À noter : l'entretien préalable est obligatoire dans toutes les procédures de licenciement (pour motif personnel ou économique), sauf pour les licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours dans les entreprises dotées de représentants du personnel.

- ✓ **La convocation à l'entretien préalable à sanction doit préciser** qu'une possibilité d'assistance est ouverte au salarié qui peut donc solliciter une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour l'accompagner et **en particulier un Représentant du Personnel**.

À noter : Les Représentants du Personnel peuvent être sollicités par le salarié, au cours de la procédure dont il fait l'objet, puis, si celui-ci conteste la sanction, devant le conseil des Prud'hommes.

L'employeur, **lui aussi**, peut être assisté, lors de cet entretien, par une personne de l'entreprise.

Mais attention, cette personne doit impérativement appartenir à l'entreprise. Ce ne peut pas être une personne extérieure à l'entreprise, par exemple :

- ✓ un salarié du groupe auquel appartient l'entreprise
- ✓ un actionnaire de l'entreprise
- ✓ un avocat ou un huissier de justice

La présence d'un huissier de justice, même si elle a uniquement pour objet de dresser le procès-verbal de l'entretien préalable, **est exclue**.

Si une personne extérieure à l'entreprise assiste le patron, celui-ci peut être condamné au paiement de dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement.

⚠ ATTENTION :

L'entretien préalable ne doit pas non plus se transformer **en une enquête** susceptible de détourner l'entretien de son objet. Ce serait le cas, par exemple, si le patron était assisté de plusieurs personnes, ou d'une personne avec laquelle le salarié connaît un différend.

Préavis et congés payés

Le préavis d'un salarié est-il suspendu pendant ses congés payés ?

Oui, le préavis peut être suspendu, car la période de congés payés ne se confond pas avec le préavis. Ces deux périodes sont distinctes.

Si la date des congés payés du salarié a été fixée avant la notification de la rupture, le préavis sera suspendu (interrompu temporairement) pendant cette absence.

En revanche, si la notification intervient avant que la date des congés n'ait été fixée, et si l'employeur convient avec le salarié que les congés seront pris pendant cette période, le préavis ne sera pas suspendu, à moins que les parties se mettent d'accord pour reporter le terme du préavis en tenant compte des congés.