

Qui peut être présent lors de l'entretien préalable à un licenciement ?

Conformément aux dispositions de l'article L.1232-2 du Code du travail l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, le convoquer à un entretien préalable au licenciement.

La lettre de convocation à entretien doit nécessairement préciser au salarié la faculté d'être assisté.

Quelles sont les personnes pouvant être présentes lors de la tenue de l'entretien préalable ?

1- L'assistance du salarié :

A titre liminaire, il convient de rappeler que l'entretien est individuel, un seul salarié peut donc être entendu à la fois même si plusieurs salariés sont concernés par un même motif de licenciement.

Conformément à l'article L.1232-4 du Code du travail, le salarié présent à l'entretien peut se faire assister.

La personne par laquelle il peut se faire assister varie en fonction de la présence ou non d'institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Précision pratique : En tout état de cause, le salarié effectue lui-même les démarches nécessaires être assisté. L'employeur n'a pas à convoquer l'assistant du salarié.

Le rôle de l'assistant est en principe limité à l'assistance et au conseil du salarié et peut, dans ce cadre, intervenir pour formuler des observations ou compléter les déclarations du salarié.

1.1- En présence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Dans ce cas le salarié n'a pas d'autre choix que de se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise.

L'assistant peut aussi bien être un représentant du personnel (délégué du

personnel, membre du CE, membre du CHSCT, délégué syndical, ...) ou un autre salarié de l'entreprise sans mandat de représentation du personnel.

Précision pratique : la présence de représentants du personnel s'apprécie non pas au niveau de l'établissement mais au niveau de l'entreprise, voire de l'unité économique et sociale à laquelle appartient l'entreprise

1.2- En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Dans ce second cas, le salarié peut librement se faire assister soit par un membre du personnel soit par un conseiller extérieur (ces conseillers sont inscrits sur une liste dressée par le préfet, consultable en mairie ou à l'inspection du travail dont dépend l'entreprise).

Précision pratique L'employeur peut exiger du conseiller du salarié qu'il présente sa carte professionnelle délivrée par la Préfecture. Si ce dernier refuse de justifier de sa qualité, l'employeur est en droit de refuser sa présence.

2- La représentation et l'assistance de l'employeur :

Le chef d'entreprise ou tout salarié de l'entreprise disposant d'une délégation de pouvoirs en la matière peut mener l'entretien préalable.

L'employeur ne peut pas se faire représenter par une personne étrangère à l'entreprise, même si elle est dûment mandatée.

Précision pratique : Au sein d'un groupe d'entreprises, l'employeur d'une filiale peut être représenté par un dirigeant ou un salarié de la société mère.

L'employeur ou son représentant peut être assisté par une personne appartenant au personnel de l'entreprise. Il n'est par exemple pas possible de faire assister un huissier de justice ou votre conseil à l'entretien préalable.

Le recours à un assistant peut être utile pour apporter un éclairage opérationnel des faits (manager du salarié, responsable de production, ...).

Précision pratique : le nombre d'assistant doit être limité à une personne au risque de transformer l'entretien en enquête et de rendre la procédure irrégulière.

Publié le 15 novembre 2016



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com