

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Comment gérer l'entretien préalable en cas de licenciement économique ?

Le site « [Service-Public.fr](http://Service-Public.fr) » rappelle sur son site, en date du 25 novembre 2012, les notions importantes qui concernent le licenciement économique. Le présent article est consacré à l'entretien préalable, ...

## Sommaire

- Ce qui différencie le licenciement économique du licenciement pour motif personnel
- L'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire ?
- Convocation à l'entretien
- Le déroulement de l'entretien préalable
- Références

Le site « [Service-Public.fr](http://Service-Public.fr) » rappelle sur son site, en date du 25 novembre 2012, les notions importantes qui concernent le licenciement économique.

Le présent article est consacré à l'entretien préalable, nous aborderons les autres points dans un autre article.

## Ce qui différencie le licenciement économique du licenciement pour motif personnel

A la différence d'un licenciement pour motif personnel, le licenciement pour motif économique repose sur un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

### Article L1233-3 :

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

## L'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire ?

Le licenciement pour motif économique entraîne la mise en place d'un entretien préalable, parfois l'employeur en est dispensé (on évoque parfois de façon triviale, le terme de « licenciement sec »).

L'obligation de procéder à un entretien préalable dépend du nombre de licenciements envisagés et de certaines particularités qui vous sont présentés dans le tableau suivant :

Nombre de licenciement envisagés	Obligation d'un entretien préalable ?
Moins de 10 salariés sur une période de 30 jours	Oui
Au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours + Présence d'un comité d'entreprise (ou délégués du personnel) dans l'entreprise	Non

Au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours + Absence d'un comité d'entreprise (ou délégués du personnel) dans l'entreprise	Oui
Au moins un salarié protégé (quel que soit le nombre de licenciements envisagés)	Oui

#### Extrait information de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Entretien préalable avec le salarié

Conditions de l'obligation

L'employeur doit convoquer à un entretien préalable tout salarié concerné par un licenciement pour motif économique. Cette obligation dépend du nombre de licenciements envisagés et du statut des salariés concernés :

#### Tableau 1 relatif à la fiche F24648

Nombre de licenciements envisagés	Entretien préalable
Moins de 10 salariés dans une période de 30 jours	Oui
Au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours + présence d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans l'entreprise	Non
Au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours + absence d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans l'entreprise	Oui
Au moins un salarié protégé (quel que soit le nombre de licenciements envisagés)	Oui

## Convocation à l'entretien

L'administration confirme que la convocation doit être effectuée :

- Par lettre recommandée ;
- Ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la première présentation de la lettre ou après la remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit obligatoirement indiquer :

- L'objet de la convocation ;
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- La possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel ;
- Ou la possibilité d'être assisté par un conseiller du salarié, extérieur à l'entreprise, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, dans ce cas doit être indiquée précisément les coordonnées de la mairie (ou de l'inspection du travail) où l'on peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié.

#### Extrait information de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Modalités de la convocation

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre ou sa remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit obligatoirement indiquer :

l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien,

la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel ou par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise.

les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail où l'on peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié.

## Le déroulement de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien, l'employeur a l'obligation d'indiquer au salarié :

- Le ou les motifs de la décision envisagée ;
- Et de recueillir ses explications.

D'autre part, en fonction du nombre de salariés que compte l'entreprise (ou l'établissement), il doit obligatoirement informer le salarié pendant l'entretien préalable sur :

- La possibilité de bénéficier d'un CSP, si l'entreprise ou l'établissement compte moins de 1.000 salariés ;
- Les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement, si l'effectif est supérieur à 1.000 salariés.

### Extrait information de la Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Déroulement de l'entretien

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 1.000 salariés, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et lui remettre le document d'information accompagné du bulletin d'acceptation.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 1.000 salariés, l'employeur doit informer le salarié sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

## Références

Mise à jour le 25.11.2012 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Site du Service-Public.fr