

Quel lieu et quelle heure pour l'entretien préalable ?

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.

Sur la fixation de la date de l'entretien, voir nos réponses pratiques

1- Sur le lieu de l'entretien préalable

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit préciser le lieu de l'entretien.

Par principe, le lieu de l'entretien préalable est celui où s'exécute le travail du salarié ou celui du siège social.

Toutefois, il est possible de fixer l'entretien en un autre lieu si les circonstances le justifient (indisponibilité des locaux, absence de bureau sur le lieu de travail, ...).

Tel est le cas par exemple, de l'entretien se déroulant à l'étude du mandataire-liquidateur de l'entreprise en liquidation judiciaire.

Cette faculté doit être utilisée avec précaution et être réservée aux seuls cas d'indisponibilité avérée des locaux de travail.

En tout état de cause, le lieu choisi doit permettre le bon déroulement de l'entretien en réunissant notamment les conditions permettant un libre échange entre les personnes présentes à l'entretien, tout en préservant la discrétion et la confidentialité des propos échangés.

Précision pratique : A ce titre, il convient de proscrire les lieux ouverts au public, surtout si les clients ou les autres salariés de l'entreprise peuvent entendre les propos échangés à peine de créer des circonstances vexatoires

Lorsque pour des raisons légitimes, le lieu de l'entretien préalable n'est pas celui où s'exécute le travail ou celui du siège social de l'entreprise, le salarié a droit au remboursement de ses frais de déplacement, sur production des justificatifs.

2- Sur l'heure de l'entretien préalable

Conformément aux dispositions de l'article R 1232-1 du Code du travail, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner l'heure de l'entretien.

Par principe, l'entretien doit avoir lieu pendant les heures de travail du salarié, seul temps où celui-ci est tenu de rester à la disposition de l'employeur.

Pour autant, la tenue de l'entretien préalable sur l'horaire habituel de travail peut parfois s'avérer délicate voire impossible notamment lorsque le salarié est affecté à un travail de nuit.

Il est donc permis de convoquer le salarié à l'entretien préalable en dehors de son temps de travail sans que cela ne constitue nécessairement une irrégularité de procédure.

Précision pratique : La tenue de l'entretien en dehors du temps de travail justifie le paiement du temps ainsi consacré à l'entretien (éventuellement en heures supplémentaires) et le respect des temps de repos.

La fixation de l'heure de l'entretien peut également être influencée par des circonstances particulières telles que l'arrêt maladie du salarié.

Dans ce cadre, la fixation d'un horaire d'entretien pendant les heures de sortie autorisée est nécessaire.

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

Associé de