

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par la Dreets.

Convocation du salarié

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

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

- Objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de bénéficier durant l'entretien de l'assistance soit d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit d'un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise (s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise)
- Coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où l'on peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié

Date de l'entretien

Un certain délai doit être respecté entre l'envoi de la lettre de convocation et la date de l'entretien : celle-ci doit être fixée au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

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.

Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier :

- d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou, si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 000 salariés, du congé de reclassement.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1233-8 à L1233-10
Consultation des représentants du personnel propre au licenciement collectif

Code du travail : articles L1233-11 à L1233-14
Conditions, convocation et déroulement de l'entretien

Code du travail : article L1233-38
Conditions (absence d'entretien préalable)

Code du travail : article L1233-66
Déroulement de l'entretien (bénéfice du CSP)

Code du travail : article R1233-19
Déroulement de l'entretien (bénéfice du congé de reclassement)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Licenciement économique (Entretien préalable)

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Militant et plus

Vérfifié le 2 février 2022

L'employeur peut envisager de licencier pour motif économique un ou plusieurs salariés, dans une même période de 30 jours consécutifs. Selon la situation, l'employeur doit alors convoquer à un entretien préalable chaque salarié dont le licenciement est envisagé. La procédure de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés et du nombre de salariés dans l'entreprise.

Quel est le nombre de salarié(s) licencié(s)

Un seul salarié licencié

Conditions

L'employeur est obligé de convoquer à un entretien préalable le salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

La consultation du comité social et économique (CSE) n'est pas obligatoire pour un licenciement individuel.

Si le licenciement concerne un représentant du personnel, le CSE doit être consulté.

Convocation du salarié

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge: Attestation de remise d'un document à son destinataire qui le signe et le date le jour de sa remise.

Une lettre remise en main propre contre récépissé a la même valeur que le recommandé avec accusé de réception..

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

- Objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de bénéficier durant l'entretien de l'assistance soit d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit d'un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise (s'il n'y a pas

de représentants du personnel dans l'entreprise)
- Coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où l'on peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié

Date de l'entretien

Un certain délai doit être respecté entre l'envoi de la lettre de convocation et la date de l'entretien : celle-ci doit être fixée au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

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.

Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier :

- d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou, si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 000 salariés, du congé de reclassement.

2 à 9 salariés licenciés

Convocation du salarié

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

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

- Objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de bénéficier durant l'entretien de l'assistance soit d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit d'un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise (s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise)
- Coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où l'on peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié

Date de l'entretien

Un certain délai doit être respecté entre l'envoi de la lettre de convocation et la date de l'entretien : celle-ci doit être fixée au moins 5 jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise après la présentation de la lettre de convocation.

Déroulement de l'entretien

Entreprise de moins de 1 000 salariés

Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Entreprise de 1 000 salariés ou plus

Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier du congé de reclassement.

10 salariés ou plus licenciés

Entreprise disposant d'un comité social et économique (CSE)

Lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus et qu'il existe un CSE dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas.

L'employeur n'est pas tenu de convoquer chaque salarié à un entretien.

À noter : pour tout salarié protégé, en plus de la procédure spécifique à respecter, l'entretien préalable est obligatoire (quel que soit le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise).

Entreprise ne disposant pas d'un CSE

Conditions

En l'absence d'un CSE dans l'entreprise, l'employeur est obligé de convoquer à un entretien préalable chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.