



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Licenciement économique : entretien préalable

Vérfifié le 15 juin 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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.

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52211>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) 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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>)
- ou, si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 000 salariés, du congé de reclassement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>).

2 à 9 salariés licenciés

Conditions

Entreprise de moins de 11 salariés

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

La consultation du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) n'est pas obligatoire.

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

Entreprise de 11 salariés ou plus

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

L'employeur réunit et consulte le CSE (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

L'employeur indique au CSE les éléments suivants :

- Raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement
- Nombre de licenciements envisagé
- Catégories professionnelles concernées et critères proposés pour l'ordre des licenciements (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2831>)
- Nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement
- Calendrier prévisionnel des licenciements
- Mesures de nature économique envisagées
- Conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail

Le CSE rend son avis sur le projet de licenciement dans un délai d'un mois.

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

Entreprise ne disposant pas d'un CSE

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

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52211>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) après la présentation de la lettre de convocation.

Déroulement de l'entretien

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>).

Entreprise de 1 000 salariés ou plus


Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier du congé de reclassement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>).

Licenciement de 10 salariés ou plus

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) 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.

 **A noter** : pour tout salarié protégé, en plus de la procédure spécifique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) 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.

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>) choisi sur une liste dressée par la Drees.

Convocation du salarié

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52211>).

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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>) 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) 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) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>)
- ou, si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 000 salariés, du congé de reclassement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>).

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1233-8 à L1233-10 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195610&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195610&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Consultation des représentants du personnel propre au licenciement collectif
- Code du travail : articles L1233-11 à L1233-14 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198530&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198530&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions, convocation et déroulement de l'entretien
- Code du travail : article L1233-38 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198538&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198538&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions (absence d'entretien préalable)
- Code du travail : article L1233-66 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031013988&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031013988&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Déroulement de l'entretien (bénéfice du CSP)
- Code du travail : article R1233-19 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018537642) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018537642>)
Déroulement de l'entretien (bénéfice du congé de reclassement)

Services en ligne et formulaires

- Lettre de réclamation des documents de fin de contrat (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58640>)
Modèle de document