L'entretien préalable

L'entretien préalable fait suite à une suspicion de faute à votre encontre par l'employeur. L'entretien préalable peut aboutir à une sanction ou à la rupture du contrat de travail.

A la réception du courrier, contactez aussitôt un représentant du personnel.

LA SANCTION DISCIPLINAIRE

La sanction peut être soit simple (avertissement ou blâme) ou lourde (mise à pied, rétrogradation, voir licenciement).

LES PRINCIPAUX CAS DE SANCTIONS / LICENCIEMENTS

Insuffisance professionnelle, perte de confiance, incompatibilité d'humeur, inaptitude, absence injustifiée ou non autorisée, retards (répétés), attitude déloyale, critique, accusation, dénigrement, fautes professionnelles, indiscipline, insubordination, injures, menaces verbales, harcèlements, violences physiques, vols, …

Les faits invoqués doivent être la véritable raison du licenciement. Lorsque les faits ne constituent qu'un prétexte pour dissimuler une cause inavouable, le licenciement est abusif. Dans ce cas, le salarié doit consulter un avocat spécialisé dans le droit du travail et envisager la saisine du conseil de Prud'hommes.

La rupture du contrat de travail (CT) doit être la conséquence d'une faute. Il y a 3 types de fautes :

- Faute simple : manquement du salarié à ses obligations contractuelles.
- Faute grave : fait(s) dont la gravité ne permet(tent) plus le maintien du salarié dans l'entreprise.
- Faute lourde : elle est d'une exceptionnelle gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur.

LA PROCEDURE DE L'ENTRETIEN PREALABLE

La procédure est similaire pour un entretien pour sanction ou éventuel licenciement.

L'employeur dispose de 2 mois pour engager une procédure à partir du jour où il a connaissance des faits.

a) Mise à pied à titre conservatoire

Durand La mise à pied conservatoire le salarié à interdiction de se rendre sur son lieu de travail jusqu'à la fin de la procédure. Cette période n'est pas rémunérée (sauf disposition contraire de l'entreprise, ce qui sera précisée dans le courrier de convocation).
Elle est donc différente de **la mise à pied disciplinaire** qui est une sanction légère (de 2 à 10 jours non rémunéré).
Le code du travail n'imposant aucun formalisme, la notification peut-être par écrit ou par oral.

b) L'entretien préalable

Toute procédure pour sanction ou éventuel licenciement doit être précédée d'un entretien préalable (C. trav., art. L.1232-2). L'employeur convoque le salarié pour entretien, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge (C. trav., art. L.1232-2, al.2).
La convocation doit mentionner qu'une sanction OU qu'un licenciement est envisagé. Elle ne précise pas les griefs allégués contre le salarié.
L'employeur devra préciser s'il s'agit d'une « mise à pied à titre conservatoire » dans la lettre.
La convocation précise : date, heure et lieu de l'entretien.
Le lieu de l'entretien préalable est en principe le siège social. A titre exceptionnel, il peut se réaliser en distanciel vidéo.
La convocation doit rappeler la possibilité, pour le salarié, de se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'UES COVEA (représentant du personnel ou non).
Le délai entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien est de 5 jours ouvrables (C. trav., art. L. 1232-2). 1er jour au lendemain de la réception de la convocation (avis de passage équivaut à réception).
Même en cas d'arrêt maladie, l'employeur peut convoquer le salarié et celui aura l'obligation d'y assister.
L'entretien préalable est une phase de conciliation, il doit permettre « qu'un vrai dialogue puisse s'instaurer et conduire à une résolution du problème ».
L'employeur à pour obligation au cours de cet entretien, **d'une part, d'exposer le ou les motifs qui le conduisent à envisager le licenciement, d'autre part, d'écouter les explications ou observations du salarié** (C. trav., art. L. 1232-3). Mais il n'impose pas à l'employeur de communiquer au salarié, lors de l'entretien préalable, les pièces susceptibles de justifier la sanction.

c) Délai de réflexion de l'employeur avant de prendre sa décision

Le délai de notification d'une lettre de sanction disciplinaire ou de licenciement est compris entre 2 jours ouvrables minimum et un mois maximum. Il court du jour fixé pour l'entretien (C. trav., art. L.1232-6). Il doit permettre à l'employeur de ne pas prendre prématurément une décision.

d) Conseil paritaire (CCN Assurance) / Conseil de discipline (CCN Assistance)

Instance paritaire : Assemblée dont la composition repose sur l'égale représentation entre les représentants des salariés et les représentants de l'employeur, la commission paritaire exprime, entre les membres, la reconnaissance d'une volonté de conciliation.

L'employeur doit proposer au salarié la tenue d'une instance paritaire s'il souhaite poursuivre la procédure vers un licenciement pour faute.

Le salarié peut accepter ou refuser (max 48 heures) la tenue d'une instance paritaire. Il devra préciser s'il souhaite être entendu ou non.

Le salarié doit désigner au maximum 3 membres des représentants des salariés et adresser la liste à l'employeur par quelque moyen que ce soit.

Avant la tenue du conseil paritaire, l'ensemble des pièces justifiant la procédure de sanction ou de licenciement doit être fourni à l'ensemble des membres du conseil.

Le salarié n'est pas obligatoirement présent au conseil, mais sa présence est fortement recommandée, car en connaissance des griefs qui lui sont reprochés, il va pouvoir s'expliquer, se justifier et même s'excuser si besoin.

Important : il faut s'exprimer sur tous les points reprochés par l'employeur.

Un procès-verbal (PV) doit être rédigé par l'Employeur et envoyé à tous les participants au conseil paritaire (CCN assurance – Art 90).

e) Notification

La notification de la sanction ou du licenciement est faite par lettre recommandée avec avis de réception = LRAR (C. trav., art.L.1232-6, al.1er). La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis (C. trav., art. L.1234-3). Le premier avis de passage de la Poste est considéré comme LRAR remise.

En cas de licenciement, la **rupture du contrat de travail est effective** au jour de l'envoi de la LRAR, et non à celui de la réception sauf clause contraire.

L'obligation d'énoncer les motifs dans la lettre de licenciement concerne tous les licenciements, qu'ils aient un motif économique ou personnel, disciplinaire ou non (C. trav., art. L.1232-6, al.2).