



Licenciement sans entretien

Un salarié qui n'est pas venu à l'entretien préalable peut-il être licencié ?

L'entretien préalable de licenciement est destiné à permettre aux parties de « s'expliquer » sur le motif de la rupture, il est une étape obligatoire de la procédure. Son déroulement appelle plusieurs questions.

Entretien préalable de licenciement : le salarié ne se présente pas

La convocation à l'entretien préalable est obligatoire, mais l'employeur peut poursuivre la procédure même si le salarié ne se présente pas à l'entretien.

Oui, l'employeur peut licencier un salarié qui ne s'est pas présenté à un entretien préalable de licenciement.

Sachez que si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable, et même s'il justifie d'une impossibilité de s'y présenter, l'employeur n'est pas tenu d'organiser un nouvel entretien.

Entretien préalable de licenciement : le salarié est malade

L'employeur doit respecter la procédure et convoquer le salarié. Il ne doit pas tenter d'échapper à ses obligations légales ou mettre à profit la maladie du salarié pour le licencier en toute hâte. Le salarié peut se faire représenter pour prendre connaissance des motifs de son licenciement et il doit être en mesure de présenter des observations.

La procédure de licenciement est régulière si l'employeur convoque le salarié malade durant les heures de sorties prévues par l'arrêt maladie.

Le fait que le salarié ne puisse pas se déplacer en raison d'une maladie, et que l'employeur connaisse son état, ne suffit pas à rendre le licenciement irrégulier, à partir du moment où l'employeur a respecté l'obligation de le convoquer à un entretien préalable.

Quelques précisions sont données par la jurisprudence :

- ✓ l'employeur a pu régulièrement convoquer le salarié malade en lui laissant plusieurs jours pour présenter ses observations écrites ;
- ✓ l'employeur n'est pas tenu de faire droit à la demande du salarié de le convoquer une nouvelle fois, mais le report de l'entretien peut être envisagé en cas d'hospitalisation du salarié.

L'employeur ne doit cependant pas faire preuve d'intention dolosive, de mauvaise foi, en mettant volontairement le salarié dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien ou en ne lui laissant pas le temps de présenter ses observations concernant les motifs du licenciement.

Entretien préalable de licenciement : le salarié n'a pas reçu la convocation car l'adresse est inexacte

L'employeur est réputé avoir suivi une procédure régulière :

- ✓ s'il a envoyé la convocation à une adresse déclarée par le salarié ;
- ✓ si le salarié n'a pas déclaré son changement de domicile ;
- ✓ ou si le salarié a volontairement dissimulé sa nouvelle adresse.

La procédure est irrégulière si l'employeur a envoyé la convocation à une adresse qu'il savait inexacte.

Entretien préalable de licenciement : le salarié est en congés

La convocation est régulière si l'employeur, connaissant l'adresse où le salarié est en vacances, lui envoie la lettre à ce domicile provisoire. Le salarié qui a prolongé ses vacances sans autorisation peut être convoqué à son domicile habituel. Par la suite, il ne peut pas se prévaloir de l'irrégularité de la procédure.

La jurisprudence précise qu'un salarié en vacances doit s'assurer de l'acheminement de son courrier.

L'employeur a certes la faculté de procéder à une nouvelle convocation à un entretien préalable. Mais il prendra soin de respecter à nouveau l'ensemble des modalités de forme et de délai.