



Annouer le licenciement pendant l'entretien

L'employeur a-t-il le droit d'annoncer au salarié lors de l'entretien préalable qu'il a pris la décision de le licencier ?

Convocation à l'entretien préalable

L'employeur envisage de licencier un salarié suite à un comportement qu'il juge fautif. La première étape est de convoquer le salarié à un entretien préalable.

La lettre de convocation doit indiquer :

- ✓ l'objet de l'entretien ;
- ✓ la date et l'heure de l'entretien ;
- ✓ le lieu de l'entretien ;
- ✓ la possibilité pour le salarié de se faire assister (Code du travail, art. L. 1232-4 et D. 1232-5).

L'entretien ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la première présentation au salarié de la lettre recommandée avec accusé de réception de convocation (ou par sa remise en main propre).

NOTEZ-LE :

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés.

Entretien préalable : garantir les droits du salarié

L'entretien préalable est un moment important. Cet entretien est destiné à garantir les droits du salarié, qu'il puisse se défendre. Il permet à l'employeur d'échanger, de dialoguer avec le salarié :

- ✓ il lui présente les motifs le conduisant à envisager son licenciement ;
- ✓ il recueille ses explications (Code du travail, article L. 1232-3).

Si pendant cet échange, le salarié demande à l'employeur s'il a décidé de le licencier, celui-ci n'a pas à lui répondre. Et il ne doit pas lui donner une réponse.

En effet, l'objet de l'entretien étant d'échanger, ce n'est pas au cours de cette étape que l'employeur doit répondre à cette question. N'oubliez pas qu'un délai de réflexion doit être respecté avant de notifier un licenciement.

Non, l'employeur ne peut pas annoncer au cours de l'entretien préalable qu'il a pris la décision de licencier le salarié. S'il ne respecte pas le délai de réflexion prévu par le Code du travail, la procédure de licenciement sera irrégulière.

NOTEZ-LE :

La notification du licenciement disciplinaire ne peut pas intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour de l'entretien (Code du travail, art. L. 1232-6).

Outrage sexiste

Outrage sexiste : des sanctions plus sévères à compter du 1er avril 2023

Depuis le 1er avril 2023, l'outrage sexiste est puni plus sévèrement : d'une simple contravention, il est devenu un délit sanctionné d'une amende de 3750 €.

Il est défini comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il est caractérisé notamment lorsque le fait est commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, par exemple dans le cadre d'une relation de travail.

(L. n° 2023-22, 24 janv. 2023 : JO, 25 janv)