**CONDUITE DE L’ENTRETIEN PREALABLE**

**Recommandations pratiques**

L’entretien préalable doit être conduit par le chef d’entreprise ou la personne qui a qualité pour embaucher ou licencier le personnel. Il est préférable que l'employeur soit représenté par une seule personne, sauf si le salarié est assisté pendant l'entretien.

Ne jamais mentionner que le salarié est ou va être licencié. La mesure de licenciement doit seulement être envisagée. En effet, la loi impose à l’employeur de respecter un délai de réflexion de 15 jours ouvrables après la tenue de l’entretien préalable, avant de notifier au salarié sa décision sur le licenciement.

L’entretien ne doit pas être purement formel, un minimum de 15 minutes doit être accordé au salarié.

**DEROULEMENT :**

**1. Accueillez le salarié**

Si le salarié se présente avec un conseiller extérieur, demandez-lui sa carte de conseiller et notez son identité. Refusez la présence à l’entretien de toute autre personne qui n'est pas salariée de l'entreprise (avocat, délégué syndical non salarié, membre de la famille, huissier etc.).

Attention : si une personne étrangère assiste à l’entretien (en dehors du conseiller inscrit sur la liste préfectorale), la procédure sera automatiquement considérée comme irrégulière.

**2. Rappelez le contexte**

Rappelez que Monsieur [Nom] a été embauché le [date] et qu’il occupe actuellement le poste de [fonctions], statut [statut].

**3. Exposez les motifs**

Exposez ensuite au salarié les raisons conduisant à envisager son licenciement. Vous pouvez vous référer à la lettre d'information sur les motifs du licenciement.

Evoquez les solutions de reclassement que vous avez identifiées, présentez les offres de postes éventuelles et échangez sur les attentes du salarié ou, le cas échéant, détaillez les démarches que vous avez effectuées à ce stade et les retours que vous attendez. Dans les deux cas, précisez que vous continuerez vos recherches au lendemain de l'entretien préalable, et ce pendant 15 jours au minimum.

Concluez en indiquant qu'en l'absence de solution de reclassement, vous envisagez de licencier le salarié en respectant le préavis applicable mais qu'aucune décision ne sera prise dans les [15 jours / 7jours] suivant l'entretien préalable.

Evoquez le contrat de sécurisation professionnelle en expliquant les grandes lignes du dispositif. Précisez au salarié qu'il dispose de 21 jours calendaires, soit jusqu'au [date] pour prendre une décision et qu'il peut, dans ce délai, prendre un rendez-vous avec Pôle emploi pour un entretien d'information.

**4. Invitez le salarié à s'exprimer**

Ecoutez-le sans l'interrompre. Vous pouvez prendre des notes. Répondez aux questions éventuelles.

**5. Clôturez l’entretien**

Abstenez-vous de faire état de toute décision quant à la mesure de licenciement envisagée.

Vous pouvez proposer au salarié d'établir un compte-rendu de l'entretien. En cas d'accord, établissez le compte-rendu immédiatement, imprimez-le en 2 exemplaires à signer par les 2 parties et remettez un exemplaire au salarié.