

L'entretien préalable

Recevoir une convocation pour un entretien préalable n'est jamais agréable. La personne intéressée apprend souvent, par cette convocation, que son entreprise envisage de la licencier.

Cela provoque presque toujours une réaction de stress particulièrement intense et nombreux sont ceux qui souhaitent interroger un avocat afin de savoir comment réagir et quels sont leurs droits.

Ce dossier a été rédigé par les avocats du cabinet Astaé, cabinet qui défend l'intérêt des cadres et dirigeants face aux entreprises qui les emploient. L'objectif est de répondre, de façon pratique et en termes clairs, aux questions que se posent généralement les personnes ayant reçu une convocation à un entretien préalable.

Toutes les situations particulières ne pouvant cependant pas être appréhendées dans un dossier d'une vingtaine de pages, il reste important de prendre conseil dès réception de la convocation.

Nous ne pouvons bien entendu répondre ici à des questions particulières. Néanmoins, dans le cas où des informations susceptibles d'intéresser nos lecteurs ne se trouveraient pas dans ce dossier, nous vous proposons d'adresser votre suggestion à : avocats@astae.com. Les éléments complémentaires seront insérés dans ce dossier sous huitaine.

PRESENTATION DU DOSSIER

La première partie commente, dans ses grandes lignes, le cadre juridique de l'entretien préalable. Elle permet aux personnes concernées de vérifier la régularité formelle de la convocation et de la tenue de l'entretien préalable.

La seconde partie entre plus dans le détail. Elle permet de répondre aux nombreuses interrogations auxquelles les personnes concernées font face.

CONTENU

I	CADRE JURIDIQUE DE L'ENTRETIEN PREALABLE	4
1.	<i>La convocation à l'entretien, un préalable obligatoire</i>	4
2.	<i>Tous les licenciements sont-ils concernés ?</i>	4
3.	<i>Déroulement pratique.....</i>	4
	• <i>Modalités de remise de la convocation.....</i>	4
	• <i>Délai d'envoi de la convocation.....</i>	5
	• <i>Contenu de la convocation</i>	5
4.	<i>Sanction du non-respect des conditions de forme</i>	7
II	CONSEILS PRATIQUES POUR L'ENTRETIEN PREALABLE	8
5.	<i>Que faire en cas de licenciement verbal avant l'entretien ?</i>	8
6.	<i>Faut-il accepter que la convocation soit remise en main propre ?</i>	8
7.	<i>La convocation peut-elle être notifiée par voie d'huissier ?</i>	9
8.	<i>Que se passe-t-il si l'on ne va pas chercher la convocation ?</i>	9
9.	<i>Quelle est la signification d'une mise à pied ?</i>	9
10.	<i>L'entretien préalable peut-il avoir lieu pendant Les congés ?</i>	10
11.	<i>L'entreprise peut-elle convoquer le salarié pendant un arrêt de travail ?</i>	10
12.	<i>L'entreprise peut-elle régulariser la procédure si elle n'a pas respecté les règles prévues pour l'entretien préalable ?</i>	11
13.	<i>Que faire entre la réception de la convocation et l'entretien préalable ?</i>	12
14.	<i>Faut-il obligatoirement participer à l'entretien ?</i>	13
15.	<i>peut-ON se faire représenter lors de l'entretien préalable ?</i>	13
16.	<i>peut-on se faire accompagner par un avocat ?</i>	13
17.	<i>Est-il opportun de se faire assister lors de l'entretien ?</i>	14
18.	<i>QUI peut représenter L'ENTREPRISE lors de l'entretien ?</i>	15
19.	<i>L'employeur peut-il être accompagné lors de l'entretien?</i>	15
20.	<i>Comment se déroule l'entretien préalable ?</i>	15

21.	<i>L'entretien peut-il se dérouler en anglais ?</i>	16
22.	<i>Faut-il répondre aux griefs formulés durant l'entretien ?</i>	17
23.	<i>L'entreprise peut-elle recevoir eNSEMBLE plusieurs personnes qu'elle envisage de licencier pour les mêmes faits ?</i>	17
24.	<i>Peut-on enregistrer l'entretien préalable ?</i>	18
25.	<i>un licenciement peut-il ÊTRE PRONONCE DURANT l'entretien préalable ?</i>	18
26.	<i>Dans quel délai minimal l'entreprise peut-elle notifier sa décision ?</i>	18
27.	<i>Existe-t-il un délai maximal pour notifier un licenciement après l'entretien préalable ?</i>	19
28.	<i>Le licenciement peut-il être fondé sur des faits intervenus après l'entretien préalable ?</i>	19

I – CADRE JURIDIQUE DE L'ENTRETIEN PREALABLE

Les règles à respecter par l'entreprise désireuse de sanctionner ou licencier un salarié ont été instituées dans le but de le protéger contre une décision arbitraire. C'est pour cette raison qu'un licenciement doit obligatoirement être précédé d'un entretien destiné à permettre un échange pouvant (théoriquement) aboutir à l'abandon de la sanction ou du licenciement envisagé. Dans la pratique, il est extrêmement rare que cela se produise, la quasi-totalité des entretiens préalables étant suivis par une sanction ou un licenciement.

1. LA CONVOCATION A L'ENTRETIEN, UN PREALABLE OBLIGATOIRE

Pour l'entreprise, la convocation à un entretien est un préalable obligatoire. Elle ne peut prononcer un licenciement à effet immédiat, en indiquant verbalement au salarié qu'il ne fait plus partie du personnel. Un tel licenciement verbal serait en effet dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle doit respecter toutes les règles de la procédure de licenciement et notamment, commencer par convoquer le salarié à un entretien préalable.

2. TOUS LES LICENCIEMENTS SONT-ILS CONCERNES ?

Le code du travail impose la convocation du salarié à un entretien préalable pour tous les licenciements, quel qu'en soit le motif (insuffisance professionnelle, inaptitude, disciplinaire, économique). Une seule exception est prévue : les licenciements économiques collectifs de 10 salariés et plus, sur une même période de 30 jours, lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Ces licenciements collectifs pour motif économique ne sont pas concernés car les conditions du licenciement font l'objet d'une information, d'une consultation et de négociations avec les représentants des salariés élus au Comité d'Entreprise, lesquels informent ensuite les salariés.

Attention, la rupture du contrat de travail durant la période d'essai n'est pas un licenciement. Elle n'a donc pas à être précédée d'un entretien préalable.

Il est à noter que des règles complémentaires s'appliquent à certains salariés bénéficiant d'une protection (représentants du personnel, délégués syndicaux, médecins du travail, conseillers prud'hommes, conseillers du salariés...).

3. DEROULEMENT PRATIQUE

- **Modalités de remise de la convocation**

La convocation peut être envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre au salarié contre décharge (c'est-à-dire que l'entreprise demande au salarié d'apposer sa signature sur une copie de la lettre, pour reconnaître que l'original lui a bien été remis à telle date). Il a été jugé que l'envoi de la convocation par Chronopost (Soc. 8 février 2011, n°09-40027) ne constitue pas une irrégularité car,

comme une lettre recommandée, ce moyen permet de justifier de la date d'envoi et de réception de la convocation.

En revanche, une convocation orale (CA Versailles, 11 mai 2004, n°03-3362), par télécopie (Soc. 13 septembre 2006, n°04-45698), par courriel ou par SMS est considérée comme irrégulière, l'entreprise n'étant pas en mesure de prouver que le salarié a personnellement reçu le courrier.

- **Délai d'envoi de la convocation**

L'entretien préalable ne peut intervenir moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation. Le point de départ de ce délai se situe le lendemain du jour de la première présentation de la lettre ou de la remise de la convocation en main propre (Cass. Soc. 20 février 2008 n°06-40949). La Cour de cassation a jugé que le non-respect de ce délai constitue une irrégularité de procédure qui ne peut être couverte par le simple fait que le salarié ait été dûment assisté lors de son entretien préalable (Soc. 6 octobre 2010, n°08-45141).

Lorsque l'entreprise envisage de licencier un salarié pour faute, la convocation ne peut être envoyée plus de deux mois à compter du jour où elle a eu connaissance précise et exacte du fait fautif car, en droit du travail, une faute se prescrit par deux mois (article L. 1332-4 du code du travail).

- **Contenu de la convocation**

La convocation doit indiquer l'**objet de l'entretien**, préciser sa **date**, son **heure** et son **lieu**. Elle doit enfin rappeler que **le salarié peut se faire assister**.

✓ ***L'objet de l'entretien***

La convocation doit indiquer l'objet de l'entretien préalable. Compte tenu des enjeux, on aurait pu espérer que la jurisprudence exige que l'énoncé de l'objet soit exprimé de façon précise pour permettre à la personne concernée de savoir à quoi s'attendre (simple remontrance, avertissement ou licenciement) et pour qu'elle sache comment ainsi que sur quel sujet préparer sa défense.

La Cour de cassation considère cependant que la mention des motifs pour lesquels le licenciement est envisagé n'est pas obligatoire. Même si les motifs sont précisés, ils n'engagent pas l'entreprise à ce stade (Soc. 4 février 2009, n°07-41378 ; Soc. 13 mai 2009, n°08-40103).

En revanche, lorsque la convention collective prévoit que le motif de la mesure disciplinaire doit être notifié par écrit avant l'application de la mesure¹, on considère que l'entreprise est tenue de mentionner les motifs avant l'entretien préalable. La Cour de cassation estime qu'à défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc. 9 janvier 2013 n°11-25646). Une telle disposition étant cependant assez rare dans les conventions collectives, 99% des employeurs se bornent à indiquer dans la lettre de convocation qu'il est envisagé « de prononcer une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ».

¹ Convention collective du personnel des institutions de retraite par exemple.

✓ ***La date et l'heure de l'entretien***

Il a été vu que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation, sauf à rendre la procédure irrégulière.

L'absence de mention sur la lettre de convocation de l'heure à laquelle l'entretien préalable est fixé rend également la procédure irrégulière.

En principe, l'entretien est censé se dérouler pendant les heures de travail, c'est-à-dire, le temps durant lequel le salarié est à la disposition de son entreprise. Toutefois, en l'absence de précisions légales, rien n'empêche l'entreprise d'adresser une convocation en dehors des horaires habituels de travail si elle ne peut agir autrement. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas invoquer une irrégularité de procédure, mais pourra prétendre à une rémunération pour le temps passé en entretien et à une indemnité pour son préjudice éventuel (Soc. 24 septembre 2008, n°07-42551).

✓ ***Le lieu de l'entretien***

Le principe est que l'entretien préalable doit se dérouler sur le lieu d'exécution du contrat de travail ou au siège social de l'entreprise. Il est possible, si l'employeur justifie de circonstances rendant impossible l'organisation de l'entretien préalable au siège social de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution du travail, que la jurisprudence accepte qu'il se déroule dans un autre endroit (Soc. 20 octobre 2009, n° 08-42155 – interprétation a contrario-).

Le lieu de l'entretien doit permettre un libre échange entre les intéressés, tout en préservant la discrétion et la confidentialité des propos, sans circonstances vexatoires pour le salarié. La Cour de Cassation a déjà sanctionné l'attitude d'employeurs ayant effectué l'entretien préalable dans un lieu non isolé parce que l'entretien pouvait être à tout moment interrompu par des tiers (CA Poitiers, 4 mars 2008, n°06-1087).

Le lieu de l'entretien peut être modifié si le salarié a été convoqué dans le délai légal et qu'il est informé du changement de lieu dans un délai raisonnable (Soc. 24 janvier 2007, n°05-44098). Dans ce cas, l'employeur n'a pas à adresser une nouvelle convocation. On peut considérer que la jurisprudence retiendrait la même solution si la modification concernait l'heure de l'entretien.

L'absence d'indication du lieu de l'entretien dans la lettre de convocation constitue une irrégularité de procédure qui entraîne un préjudice que l'entreprise doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer (Soc. 13 mai 2009, n°07-44245).

✓ ***La possibilité de se faire assister lors de l'entretien***

La convocation doit enfin rappeler que le salarié peut se faire assister lors de cet entretien par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou par un « conseiller du salarié », c'est-à-dire une personne extérieure à l'entreprise, choisie sur une liste préparée par le directeur départemental du travail et arrêtée par le préfet du département.

Cette option (assistance par un conseiller du salarié) n'est cependant ouverte qu'en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise. Selon la Cour de cassation, cette absence ne s'apprécie pas dans le cadre de l'établissement, mais dans celui de l'entreprise (Soc. 26 novembre 1996, n°95-

42457) ou de l'unité économique et sociale (UES) à laquelle appartient l'entreprise (Soc. 21 septembre 2005, n°03-44810 ; Soc. 8 juin 2011, n°10-14650).

4. SANCTION DU NON-RESPECT DES CONDITIONS DE FORME

Si l'une des formalités relatives à la lettre de convocation ou la tenue de l'entretien préalable n'a pas été respectée (absence d'une mention obligatoire, délai non respecté, etc.), la procédure de licenciement est irrégulière, causant nécessairement un préjudice au salarié et donnant droit à une indemnité.

Pour les personnes ayant une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans et travaillant au sein d'une entreprise comptant au moins 11 salariés, dont le licenciement intervient pour une cause réelle et sérieuse, le juge pourra accorder une indemnité dont le montant ne pourra être supérieur à un mois de salaire (article L. 1235-2 du code du travail).

En revanche, si le licenciement irrégulier est également sans cause réelle et sérieuse, ce ne sera pas l'irrégularité qui sera sanctionnée mais l'absence de cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3 du code du travail) et le montant des dommages et intérêts que pourra accorder le juge ne pourra être inférieur aux salaires des six derniers mois.

Des règles spécifiques s'appliquent aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant au sein d'une entreprise comptant moins de 11 salariés. Nous consulter en cas de besoin.

II – CONSEILS PRATIQUES POUR L'ENTRETIEN PREALABLE

Les pages précédentes permettent de vérifier si la procédure suivie par l'entreprise respecte les conditions de forme prévues par la loi.

Cette vérification effectuée, bien des questions restent en suspens.

Les avocats d'Astaé ont essayé de les récapituler ci-après, en suivant la chronologie d'une procédure de licenciement, depuis la remise de la convocation jusqu'à l'envoi de la lettre de licenciement.

5. QUE FAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT VERBAL AVANT L'ENTRETIEN ?

Le code du travail prévoit qu'aucun licenciement ne peut intervenir sans avoir été précédé d'un entretien préalable et avoir été notifié par courrier recommandé. Malgré le caractère impératif de ces exigences légales, il arrive encore que, sous le coup de la colère, l'employeur procède à un licenciement verbal.

Si le salarié concerné est en mesure de prouver ce licenciement verbal, il pourra nécessairement prétendre au paiement des sommes dont il aura été privé au titre de son préavis, de l'indemnité de licenciement et au paiement de dommages et intérêts. En effet, un licenciement verbal est nécessairement jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. Dans une affaire récente, un salarié a fait retranscrire par huissier de justice le message laissé sur le répondeur de son téléphone mobile par lequel l'employeur, après avoir confirmé qu'il lui avait demandé de quitter son lieu de travail, disait qu'il voulait « faire les choses dans les règles de l'art ». Les juges du fond, analysant les termes de ce message, ont considéré que l'employeur avait effectivement licencié le salarié verbalement et l'ont condamné au paiement de dommages et intérêts. La Cour de cassation a confirmé cette condamnation (Soc. : 6 février 2013 n° 11-23738).

6. FAUT-IL ACCEPTER QUE LA CONVOCATION SOIT REMISE EN MAIN PROPRE ?

Du point de vue juridique, la remise en main propre de la convocation contre décharge n'est pas interdite. Toutefois, cette façon de procéder ne sert pas forcément l'intérêt de la personne convoquée : d'une part, elle accélère le processus de décision de l'entreprise, d'autre part, elle perturbe la préparation de l'entretien préalable.

La remise en main propre accélère la procédure de licenciement du temps d'acheminement de la lettre recommandée avec accusé de réception, que l'entreprise est tenue d'envoyer quand la remise en main propre a été refusée. En d'autres termes, en cas de licenciement, la personne qui accepte que la convocation lui soit remise en main propre voit la durée de son emploi diminuer de quelques jours. Elle perd donc quelques jours de rémunération.

De plus, lorsque la convocation est remise en main propre, c'est généralement parce que l'entreprise souhaite dispenser l'intéressé de venir sur son lieu de travail jusqu'à l'entretien préalable, ou qu'elle veut prononcer une mise à pied conservatoire. Ces deux situations perturbent la préparation de l'entretien car elles empêchent l'intéressé de mettre le temps qui le sépare de l'entretien préalable à profit pour collecter les éléments de preuve dont il aura besoin pour assurer sa défense et répondre aux

faits susceptibles de lui être reprochés. Pour de multiples raisons, il est en effet très important d'être en possession de tous les documents permettant de retracer son activité (notes, échanges de mails, correspondances...).

7. LA CONVOCATION PEUT-ELLE ETRE NOTIFIEE PAR VOIE D'HUISSIER ?

Afin d'éviter un refus de la remise en main propre de la convocation, certaines entreprises la font remettre par un huissier de justice. Ce type de convocation n'est pas irrégulier en lui-même, le mode de convocation par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation (Soc. 30 mars 2011, n°09-71412 : dans cette affaire la faute grave du salarié était avérée).

Dans une affaire dans laquelle le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse, la Cour de cassation a considéré que la remise de la convocation par voie de sommation interpellative délivrée par huissier était humiliante et justifiait l'allocation de dommages et intérêts (Soc. 1^{er} décembre 2010, n°09-42954).

8. QUE SE PASSE-T-IL SI L'ON NE VA PAS CHERCHER LA CONVOCATION ?

Compte tenu de contraintes personnelles ou professionnelles, il est parfois difficile de se rendre au bureau de poste pour y prendre la convocation reçue en recommandé.

Or, le délai minimal de 5 jours ouvrables requis entre la présentation de la lettre de convocation et l'entretien préalable est considéré comme suffisant pour permettre d'aller chercher la convocation. Dès lors, la circonstance que l'intéressé n'ait pas trouvé le temps d'aller au bureau de poste récupérer sa lettre recommandée n'oblige pas l'entreprise à reporter l'entretien et ne rend pas la procédure irrégulière.

Par ailleurs, le refus du salarié de prendre connaissance de la convocation ne saurait en aucun cas constituer la cause du licenciement (Soc. 18 févr. 2004, n°01-46124).

9. QUELLE EST LA SIGNIFICATION D'UNE MISE A PIED ?

Lorsqu'elle envoie une convocation à un entretien préalable, l'entreprise peut prononcer une mise à pied conservatoire dans l'attente de la date de l'entretien. Dans la pratique, l'entreprise notifie la mise à pied conservatoire dans la convocation (adressée en RAR).

Cette mise à pied provoque une suspension du contrat de travail qui est prononcée pour protéger l'entreprise lorsqu'elle craint que les agissements de la personne convoquée soient tellement préjudiciables (pour elle, pour d'autres salariés ou pour des tiers) que la poursuite du contrat de travail n'est pas envisageable, y compris dans l'attente de l'entretien préalable. On aura donc compris que lorsque l'entreprise procède à la mise à pied de la personne convoquée, c'est a priori qu'elle envisage de prononcer un licenciement pour faute grave, voire pour faute lourde.

Si l'employeur considère que la faute est avérée, le salarié sera licencié sans que les jours de mise à pied soient payés.

Si l'employeur se rend compte qu'il y a bien eu faute mais qu'il ne s'agit ni d'une faute lourde, ni d'une faute grave, il pourra soit payer les jours de mise à pied (s'il ne prononce aucune sanction) soit transformer la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire non rémunérée (la mise à pied devenant la sanction prononcée).

En revanche, s'il se rend compte que ses soupçons n'étaient pas fondés du tout, il ne prononcera pas de sanction et le salarié devra être rémunéré des jours de mise à pied quand bien-même ils n'auront pas été travaillés.

Enfin, si l'employeur procède tout de même au licenciement et que c'est le juge qui considère que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il ordonnera le paiement des journées de travail indûment retenues par l'entreprise.

10. L'ENTRETIEN PREALABLE PEUT-IL AVOIR LIEU PENDANT LES CONGES ?

Théoriquement, l'entreprise a le droit de fixer l'entretien préalable pendant une période de congés. En effet, un entretien préalable qui a lieu en dehors de la période de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure, l'intéressé pouvant seulement prétendre à ce que le temps consacré à l'entretien soit rémunéré.

Toutefois, prévoir un entretien préalable pendant les congés du salarié reste contestable si l'entreprise met de façon intentionnelle la personne concernée dans l'impossibilité de s'y rendre ou de se faire assister. Tel est le cas notamment de l'entreprise qui fixe l'entretien préalable au cours de la période de congés annuels et qui, tout en sachant que la convocation n'est pas parvenue à l'intéressé, n'a pas reporté l'entretien (CA Versailles, 30 mai 2006 n°05-1091).

Si la convocation est adressée pendant les congés, le délai qui s'écoule entre l'envoi de la convocation et la tenue de l'entretien préalable doit permettre à la personne concernée de préparer sa défense. Ainsi, même si l'entreprise a respecté la période minimale de 5 jours, ce délai peut être jugé insuffisant pour permettre au salarié de s'organiser (Soc. 13 décembre 2000, n°98-43809). Ce sera nécessairement le cas s'il se trouve sur un lieu de vacances lointain.

Des jurisprudences anciennes (Soc. 5 mars 1987, n°85-43126 ; CA Grenoble, 9 septembre 2002, n°99-3069) considéraient que le salarié avait l'obligation soit de faire suivre son courrier sur son lieu de vacances, soit d'indiquer son adresse de vacances à son entreprise et qu'à défaut, il ne pouvait se prévaloir de la non-réception de la convocation pour contester la régularité de la procédure de licenciement. On peut penser qu'à l'heure actuelle, où les vacances à l'étranger ou dans des régions isolées sont devenues monnaie courante, les juges statueraient en sens inverse.

11. L'ENTREPRISE PEUT-ELLE CONVOQUER LE SALARIE PENDANT UN ARRET DE TRAVAIL ?

Sauf cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'existence d'un arrêt de travail pour maladie ne constitue pas un obstacle à l'engagement d'une procédure de licenciement. Une entreprise peut donc recevoir en entretien préalable un salarié malade (Soc. 25 novembre 1992, n°89-42186) à condition de respecter les heures de sortie autorisées figurant sur l'arrêt de travail. Le salarié malade qui n'a pu se rendre à l'entretien auquel l'entreprise l'avait convoqué ne peut invoquer une irrégularité

de procédure, dès lors que cet entretien a été organisé pendant les heures de sorties autorisées par le médecin (Soc. 12 juin 1980, n°78-41330).

Certaines conventions collectives (comme celle des avocats et de leur personnel) prévoient qu'aucun licenciement ne peut être notifié pendant que le salarié est en vacances, en congé de maladie ou de formation. Ces règles, propres à la notification du licenciement, n'interdisent cependant pas à l'entreprise de procéder à la convocation à l'entretien préalable, voire à sa tenue, pendant ces périodes.

Attention, quelle que soit la Convention Collective applicable, si l'arrêt de travail est lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié ne peut pas être licencié pendant cet arrêt de travail, sauf faute grave ou motif étranger à la maladie ou l'accident professionnels (articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail). En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise est donc tenue de suspendre la procédure de licenciement tant que la sécurité sociale ne s'est pas prononcée sur le caractère professionnel ou non de l'accident ou de la maladie.

12. L'ENTREPRISE PEUT-ELLE REGULARISER LA PROCEDURE SI ELLE N'A PAS RESPECTE LES REGLES PREVUES POUR L'ENTRETIEN PREALABLE ?

La jurisprudence admet cette possibilité (par exemple : si le licenciement a été prononcé sans avoir respecté le délai entre la convocation et l'entretien).

Cette possibilité est soumise à deux conditions : obtenir l'accord du salarié et continuer à payer sa rémunération pour la période comprise entre le licenciement irrégulier et la date de la régularisation de la procédure.

L'accord du salarié pour la régularisation de la procédure de licenciement peut-il être tacite ? Une jurisprudence ancienne l'a admis : l'entreprise a été réputée avoir valablement régularisé la procédure lorsque, n'ayant dans un premier temps organisé l'entretien préalable qu'après avoir notifié le licenciement, elle avait ensuite confirmé ce licenciement en respectant les délais prescrits par la loi : le salarié est considéré avoir implicitement accepté la régularisation en se rendant à l'entretien (Soc. 15 décembre 1981, n°79-42712). On peut se demander si cette jurisprudence serait maintenue actuellement.

La personne concernée a-t-elle intérêt à accepter la régularisation ou à attirer l'attention de l'entreprise sur les irrégularités de la procédure ? La réponse à cette double question est négative. En effet, lorsque l'entreprise ne respecte pas la procédure, la personne convoquée peut demander une indemnité, qui lui sera acquise de plein droit (même si elle est limitée à un mois de salaire). En cas régularisation (valable) par l'entreprise, il en perdrait le bénéfice, sans pour autant préserver son poste (l'irrégularité de la procédure ne changeant rien sur le fond du licenciement).

13. QUE FAIRE ENTRE LA RECEPTION DE LA CONVOCATION ET L'ENTRETIEN PRÉALABLE ?

Cette période est très déstabilisante. Il est d'ailleurs fréquent que la personne convoquée n'ait pas d'idée précise sur les griefs pouvant lui être reprochés. Que faire ?

A la réception de la convocation, un trop grand nombre de personnes refusent de croire qu'elles peuvent se retrouver dans cette situation, se réfugient dans le déni et continuent à avancer comme si de rien n'était. Or, il est impératif de se mettre immédiatement dans le mouvement de l'action et surtout pas dans la paralysie de l'émotion.

Il faut préparer sa défense sans état d'âme et sans tabou, en se faisant aider le plus tôt possible par un avocat spécialiste en droit du travail dont la réputation ne sera pas celle de défendre les entreprises mais les salariés. Il faut garder à l'esprit avec lucidité que pratiquement 100% des entretiens fixés « en vue d'envisager un licenciement » se soldent par un licenciement et qu'il n'y aura pas de miracle. C'est une situation exceptionnelle qui mérite une mobilisation exceptionnelle.

En l'absence d'informations sur les griefs retenus par l'entreprise, il faut s'obliger à envisager tous les scénarii possibles, y compris les plus invraisemblables (divergence de vue sur la stratégie de l'entreprise, harcèlement moral dénoncé par un subordonné ou un collègue ...). Il est impératif de se mettre à collecter efficacement des éléments de preuve, sur support papier ou numérique.

Afin d'être sûrs de disposer de tous les éléments nécessaires, certains salariés prennent copie de l'intégralité des courriels échangés et des documents susceptibles de démontrer la réalité des faits. Sous réserve de la légitimité de la détention de certains documents, une telle précaution est indiscutablement sage et très utile.

Il est important de prouver que l'on n'a commis aucune faute, que l'on exerce correctement ses fonctions, que le travail a été bien fait... Il est bon de réunir les remerciements ou les félicitations, de faire ressortir que la progression de carrière a été constante, que la hiérarchie avait été alertée sur l'éventualité du risque qui s'est réalisé ou sur les dysfonctionnements reprochés, que des moyens supplémentaires ou des formations avaient été demandées, etc.

Mais ce n'est pas suffisant : il faut aussi anticiper les questions que l'on peut soi-même poser et rassembler la preuve des faits correspondants (bonus non payés malgré des objectifs dépassés, commissions non payées sur des ventes menées à terme, discriminations de tous types, harcèlement, heures supplémentaires non payées...).

S'il n'y a pas eu de mise à pied ou de dispense d'activité, l'exécution du contrat de travail doit se poursuivre normalement jusqu'à l'entretien préalable. La personne convoquée se trouvera, dans ce cas, dans une situation optimale pour organiser sa défense, même si de manière totalement compréhensible elle sera souvent mal à l'aise au sein de l'entreprise pendant cette période : elle pourra facilement prendre copie des documents, sonder les personnes les plus pertinentes pour l'assister dans le cadre de l'entretien préalable. Surtout, en passant en revue les échanges de courriels internes et les comptes-rendus de réunions, les time sheets, agendas ou autres documents dont elle dispose légitimement, elle caractérisera plus facilement les péripéties de sa vie professionnelle, l'attitude diligente dont elle a fait preuve, voire le fait que les fautes qu'on lui reproche ne lui sont pas imputables.

A l'inverse, en cas de mise à pied ou de dispense d'activité, la situation est plus délicate. Si l'intéressé n'a pas pris ses précautions en amont, il peut avoir bien du mal à se procurer les éléments de preuve lui permettant de se défendre aussi efficacement qu'il le souhaiterait.

Il sera éventuellement possible de se procurer lesdits éléments plus tard, préalablement à une instance judiciaire ou dans le cadre de celle-ci, mais cela nécessitera de suivre une procédure particulière relativement coûteuse.

14. FAUT-IL OBLIGATOIREMENT PARTICIPER A L'ENTRETIEN ?

La participation à l'entretien préalable n'est pas obligatoire. Toutefois, l'absence de la personne convoquée n'interdit pas à l'entreprise de poursuivre la procédure de licenciement.

De manière générale, nous conseillons à nos clients de participer à l'entretien préalable de façon à connaître, en détail et le plus tôt possible, les griefs évoqués à leur rencontre. Cela permet d'en contester l'éventuelle inexactitude avant même de recevoir la lettre de licenciement.

En pratique, nous conseillons d'envoyer un courrier rappelant tous les griefs énoncés lors de l'entretien préalable aussitôt après l'entretien ou au plus tard le lendemain. En effet, la loi oblige l'employeur à respecter un délai minimum de 2 jours ouvrables entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement (article L. 1232-6 du code du travail). Ce délai permet au salarié de lister les griefs évoqués durant l'entretien et d'éviter que l'entreprise en ajoute de nouveaux entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement. Il est préférable que cette lettre de contestation soit relue et revue par un avocat spécialiste en droit du travail.

15. PEUT-ON SE FAIRE REPRESENTER LORS DE L'ENTRETIEN PREALABLE ?

Se faire « représenter » lors de l'entretien préalable est différent de se faire « assister ». La question porte ici sur le cas d'une représentation : la personne qui ne veut/peut pas se présenter à l'entretien préalable, peut-elle envoyer quelqu'un d'autre pour participer à l'entretien à sa place ?

Plusieurs Cours d'appel ont d'ores et déjà admis cette possibilité (CA Rouen, 11 mars 1980 ; CA Montpellier, 27 juin 1985 ; CA Paris, 11 juillet 1991).

La Cour de cassation semble ne pas encore avoir été saisie d'une telle question. Cependant, dans la mesure où elle accorde cette faculté à l'entreprise, on peut penser qu'elle n'écarterait pas nécessairement cette possibilité pour le salarié.

16. PEUT-ON SE FAIRE ACCOMPAGNER PAR UN AVOCAT ?

La réponse à cette question est en principe négative. Ce n'est que si l'entreprise en est d'accord et qu'il a été proposé à son propre avocat de participer à l'entretien préalable qu'une telle assistance pourra être envisageable.

Certaines conventions (celle des assurances) ou accords collectifs (celui de France Télécom par exemple) prévoient qu'après l'entretien préalable prévu par la loi, il est possible d'être entendu par une Commission paritaire dotée d'un pouvoir consultatif. Devant ces commissions, il est souvent prévu que

le salarié peut se faire assister par toute personne de son choix. A notre connaissance, il s'agit du seul cas où un avocat peut apparaître avant qu'une éventuelle sanction soit prononcée.

17. EST-IL OPPORTUN DE SE FAIRE ASSISTER LORS DE L'ENTRETIEN ?

La loi prévoit que tout salarié convoqué à un entretien préalable peut se faire assister.

Pour notre part, même s'il n'y a pas de règle générale, nous considérons que plus on se situe haut dans la hiérarchie de l'entreprise, moins l'opportunité de se faire assister est évidente.

En effet, les seules personnes susceptibles d'assister un dirigeant ou un cadre dirigeant sont généralement des personnes se trouvant sous leur subordination hiérarchique (ce qui ne facilite pas toujours une demande d'assistance). La solitude des dirigeants à ce moment là n'est pas un mythe et force est de reconnaître qu'il est souvent difficile à celle ou à celui qui dirige une entité, d'identifier une personne susceptible de l'assister utilement dans le cadre de l'entretien préalable.

Avant donc de rechercher par qui se faire assister, il faut s'interroger sur l'opportunité même d'une telle assistance car, lorsque la convocation est intervenue sans agressivité particulière, ce sera fréquemment au cours de l'entretien préalable que pourra être formulée une première proposition transactionnelle. Elle ne le sera cependant que si la personne convoquée est seule (les entreprises ne formulant pas de proposition s'il y a un témoin).

En revanche, si la convocation a été assortie d'une mise à pied, il n'y a pas d'hésitation à avoir, il FAUT essayer de se faire assister (y compris par une personne ayant été son subordonné).

Bien entendu, si la culture de l'entreprise est de négocier, ce qui précède (proposition d'une transaction) se vérifie également pour les personnes qui n'occupent pas des fonctions de dirigeant.

Pour prendre sa décision, il faut donc tenir compte, de manière pragmatique, des pratiques de l'entreprise en matière de gestion des départs, de l'éthique des décideurs, des enjeux financiers de son propre départ pour l'entreprise...

Quand l'entreprise a la réputation d'être dure, le fait d'être assisté permet d'établir un rapport de force moins déséquilibré. Lorsqu'on se trouve confronté à un interlocuteur qui évoque des fautes imaginaires, il est sans doute préférable d'être assisté, un face-à-face avec une personne de mauvaise foi pouvant s'avérer très déstabilisant.

Le fait d'être assisté permet également d'obtenir un compte-rendu de l'entretien préalable, établi par un tiers ayant personnellement assisté à l'entretien. Disposer d'un tel compte-rendu peut en effet s'avérer important en cas de contentieux, la jurisprudence considérant qu'il s'agit d'un moyen de preuve recevable.

18. QUI PEUT REPRESENTER L'ENTREPRISE LORS DE L'ENTRETIEN ?

L'entreprise peut se faire représenter par un salarié de l'entreprise ayant reçu délégation du pouvoir d'embaucher ou de licencier du personnel.

La jurisprudence entend la notion d'entreprise au sens large. Elle admet que la personne qui mène l'entretien soit une personne appartenant au Groupe ; son Président (Soc. 6 mars 2007, n° 05-41378), le DRH du groupe (Soc. 23 septembre 2009, n° 07-44200) ainsi que le directeur du personnel du groupe (Soc. 19 janvier 2005, n°02-45675), peuvent représenter l'entreprise.

En tout état de cause, le représentant de l'entreprise ne doit pas être une personne étrangère à l'entreprise (Soc. 26 mars 2002, n°99-43155), tel que le cabinet comptable (Soc. 7 décembre 2011, n°10-30222) ou tout autre conseil extérieur (avocat ou huissier).

19. L'EMPLOYEUR PEUT-IL ETRE ACCOMPAGNE LORS DE L'ENTRETIEN ?

Aucune disposition du code du travail ne s'y oppose. Toutefois, l'employeur (ou son représentant) ne peut être assisté que d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

Sont donc exclus les avocats, huissiers, ou tout autre conseil extérieur. Un entretien préalable auquel assistait sans intervenir un huissier de justice a été jugé irrégulier par la Cour de cassation (Soc. 30 mars 2011 n°09-71412).

L'entreprise ne doit pas non plus détourner l'objet de l'entretien en le transformant en enquête. Tel est le cas, par exemple, si le représentant de l'employeur se fait assister par un nombre trop important de personnes, cette assistance étant susceptible d'intimider le salarié (Soc. 9 juillet 2003, n°01-43634).

20. COMMENT SE DERoule L'ENTRETIEN PREALABLE ?

En vertu de l'article L. 1232-3 du code du travail, au cours de l'entretien préalable, l'entreprise indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié concerné. Ainsi, l'entretien préalable se déroule en deux phases :

1) Exposé des griefs par l'entreprise

Durant la première partie de l'entretien, il appartient à l'entreprise d'indiquer les motifs de la décision qu'elle envisage de prendre. La cour de cassation vient de préciser que l'entretien préalable n'a pas pour objet de procéder à une enquête (Soc. 27 février 2013, n° 12-23213, publié).

Ce n'est donc pas à la personne convoquée de prendre la parole en premier. Il faut par conséquent éviter de tomber dans le piège de questions telles que « *j'imagine que vous savez pourquoi vous êtes là...* » ou autres questions destinées à provoquer de façon déloyale l'aveu de faits que l'entreprise ignore peut-être.

Après avoir laissé parler l'employeur ou son représentant, il peut en revanche être utile, avant de commencer à répondre, de s'assurer que l'énoncé des griefs est bel et bien terminé, en posant de

manière expresse et formelle la question : « *Avez-vous terminé ?* », voire en récapitulant la liste des griefs invoqués et en demandant confirmation que cette liste est bel et bien exhaustive.

Cela permet d'éviter des « allers-retours » sans fin, à l'occasion desquels le représentant de l'entreprise évoquera de nouveaux griefs chaque fois qu'il lui sera démontré que les précédents ne sont pas fondés. Rappelons en outre, que l'entreprise ne peut pas, sans convoquer à un nouvel entretien, alléguer des faits postérieurs à l'entretien préalable pour fonder un licenciement.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique intervenant dans une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 1000 salariés (tous établissements confondus), l'entreprise doit informer le salarié des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement lors de l'entretien (article R. 1233-19 du code du travail). Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement aux salariés et dans celles qui sont en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, l'entreprise est tenue de proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle (article L. 1233-66 du code du travail) obligation qui s'avère problématique pour les cadres dirigeants.

2) Explications de la personne convoquée sur les griefs reprochés

En cas de licenciement pour cause personnelle ou pour faute, l'entreprise est tenue d'écouter les explications de l'intéressé et, éventuellement, d'entreprendre des recherches complémentaires.

De manière générale, il faut être conscient de l'importance de consacrer le temps nécessaire pour préparer cet entretien et de faire un brainstorming avec son avocat sur ce qui peut ou pas être dit ainsi que sur les questions à poser.

Au stade de l'entretien préalable, les propos tenus sont libres et ne peuvent, sauf abus ou propos déplacés, constituer une cause de licenciement (Soc. 8 janvier 1997, n°94-42639).

En cas de licenciement économique, un certain nombre de salariés sont très bien placés pour connaître la réalité de la situation de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas leur raconter n'importe quoi. Si la situation présentée n'est pas sincère, il est possible de l'indiquer au cours de l'entretien en n'oubliant pas de confirmer ce qui s'est dit par LRAR avant que la décision de licenciement soit notifiée.

21. L'ENTRETIEN PEUT-IL SE DEROULER EN ANGLAIS ?

Cette question se pose fréquemment lorsqu'on travaille pour des succursales ou filiales de Groupes internationaux. La jurisprudence admet cette possibilité en considérant que le fait que l'entretien préalable se soit tenu en anglais n'est pas de nature à rendre la procédure irrégulière, l'important étant qu'il se déroule dans une langue compréhensible par les deux parties. Dans l'affaire qui lui était soumise, la Cour d'appel ayant précisé que le DRH licencié parlait couramment l'anglais a validé le licenciement (Soc. 6 mars 2007, n° 05-41378). Bien entendu, ce qui vaut pour l'anglais, vaut pour les autres langues.

FAUT-IL REpondre AUX GRIEFS FORMULES DURANT L'ENTRETIEN ?

Les situations de la personne convoquée et celle de l'entreprise sont radicalement opposées : l'entreprise, qui a pris l'initiative de la convocation, connaît nécessairement les griefs qui seront évoqués. Ce n'est pas le cas du salarié, puisque, pour l'instant, ni la loi, ni la jurisprudence n'obligent l'entreprise à les faire figurer dans la convocation à l'entretien préalable.

Si le salarié en a été informé avant l'entretien préalable, il peut a priori apporter directement ses réponses lors de l'entretien préalable, sous réserve bien sûr qu'il ait pris le temps de bien préparer ses réponses et que les griefs effectivement évoqués par l'employeur lors de l'entretien soient bien ceux dont il avait eu connaissance.

Si, en revanche, il découvre tout ou partie des griefs au cours de l'entretien préalable, il peut s'avérer difficile, voire dangereux, de répondre séance tenante. Même lorsqu'on pense avoir les meilleurs arguments de réponse, il faut s'abstenir de réagir « à chaud ». Dans ce cas, il semble plus prudent de prendre note des griefs formulés, de ne répondre qu'à ceux auxquels on est certain de pouvoir apporter une réponse avantageuse et, pour les autres, d'indiquer à son interlocuteur qu'une réponse écrite précise lui sera adressée très rapidement.

Il faut être conscient que cette réponse écrite doit être envoyée à l'entreprise le plus rapidement possible après l'entretien préalable, sans attendre la lettre de licenciement (qui, en cas de licenciement pour cause personnelle ou pour faute, peut être envoyée dès lors que deux jours ouvrables se sont écoulés après l'entretien).

Pour l'aider à préparer cette réponse il est préférable de consulter en urgence un avocat spécialiste en droit du travail.

22. L'ENTREPRISE PEUT-ELLE RECEVOIR ENSEMBLE PLUSIEURS PERSONNES QU'ELLE ENVISAGE DE LICENCIER POUR LES MEMES FAITS ?

Il peut arriver qu'une équipe, composée de plusieurs personnes se voie reprocher d'avoir participé à une faute collective (rencontre en vue d'une embauche par une entreprise concurrente, tricherie à l'occasion d'un appel d'offres...).

Dans ce cas, l'entretien préalable ne peut être effectué collectivement. Il doit y avoir autant d'entretiens que de personnes concernées. En effet, l'entretien préalable au licenciement d'un salarié revêt un caractère strictement individuel qui exclut que celui-ci soit entendu en présence de collègues contre lesquels il est également envisagé de prononcer une mesure de licenciement, quand bien même les faits reprochés seraient identiques (Soc. 23 avril 2003, n°01-40817).

Il ne nous est arrivé qu'une fois de conseiller une équipe d'une demi-douzaine de salariés accusés d'avoir contribué à une même faute. Par chance ils ont eu l'idée de rester unis et ont pensé à se faire épauler. L'anticipation des questions qui allaient être posées, la coordination des réponses et la préparation de chacun ont largement contribué à ce que les sanctions qui furent prononcées soient très clémentes.

23. PEUT-ON ENREGISTRER L'ENTRETIEN PREALABLE ?

Avec la prolifération des smartphones qui enregistrent, permettent de prendre des photos et des vidéos, cette question nous est posée de plus en plus fréquemment.

La réponse est difficile car il existe une controverse sur ce sujet entre les différentes formations de la Cour de Cassation : à l'inverse des autres Chambres², la Chambre Criminelle (le juge pénal) reconnaît qu'un enregistrement clandestin constitue un mode de preuve acceptable en justice, sans que le droit au respect de la vie privée ni même la violation du secret professionnel ne puissent valablement constituer une limite (Crim. 31 janvier 2012, n°11-85464).

Dès lors, un enregistrement de l'entretien préalable, réalisé à l'insu du représentant de l'entreprise, ne pourra être communiqué à la justice qu'en cas de dépôt d'une plainte pénale. Tel pourrait être le cas si le cadre était victime d'intimidations ou de menaces durant l'entretien.

En tout état de cause, le salarié qui enregistre clandestinement l'entretien préalable ne saurait être condamné pour délit d'atteinte à la vie privée, puisque les propos tenus lors de l'entretien entrent dans le cadre de la seule activité professionnelle (Crim. 16 janvier 1990 n°89-83075).

24. UN LICENCIEMENT PEUT-IL ÊTRE PRONONCE DURANT L'ENTRETIEN PREALABLE ?

L'entreprise ne peut pas prendre prématurément une décision de licenciement lors de l'entretien (Soc. 15 novembre 1990, n°88-42261), ni remettre une lettre de licenciement (Soc. 8 novembre 1995, n°94-41343) ou un document normalement délivré après le licenciement tel que par exemple un certificat de travail ou une attestation Pôle Emploi (Soc. 13 oct. 1988, n°85-45646).

Autrement dit, le licenciement verbal qui interviendrait au cours ou dès la fin de l'entretien préalable serait nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc. 10 avril 2008, n°06-46181).

25. DANS QUEL DELAI MINIMAL L'ENTREPRISE PEUT-ELLE NOTIFIER SA DECISION ?

Lorsque l'entreprise décide de licencier, la notification par LRAR de sa décision ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables après la date de l'entretien préalable en cas de licenciement pour motif personnel ou pour faute (article L. 1232-6 du code du travail) ou moins de 7 jours ouvrables à compter de l'entretien en cas de licenciement pour motif économique (article L. 1233-15 du Code du travail).

Le non-respect de ce délai minimal ouvre droit à une indemnité pour inobservation de la procédure, mais n'affecte pas la validité du licenciement (Soc. 27 novembre 2001, n°99-44889).

² Soc. 20 novembre 1991, n° 88-43120 ; Civ. 2^{ème}, 7 octobre 2004, n° 03-12653 ; Assemblée plénière, 7 janvier 2011, n° 09-14316 et n° 09-14667.

26. EXISTE-T-IL UN DELAI MAXIMAL POUR NOTIFIER UN LICENCIEMENT APRES L'ENTRETIEN PREALABLE ?

Il n'existe un délai maximal (un mois) pour notifier un licenciement que dans deux cas :

- En cas de licenciement pour faute du salarié. Faute de notifier le licenciement dans le délai d'un mois à compter du jour fixé pour l'entretien préalable, le licenciement sera nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Soc. 26 janvier 2005, n°02-45940). L'absence du salarié lors de l'entretien, ne dispense pas l'entreprise de l'obligation de notifier le licenciement dans le délai d'un mois (Soc. 26 janvier 2005, n°02-45940). Toutefois, lorsque l'entreprise est amenée à reporter la date de l'entretien préalable en raison de l'impossibilité du salarié d'y participer, le délai pour notifier le licenciement court à compter du second entretien (Soc. 7 juin 2006, n°04-43819).
- En cas de licenciement pour inaptitude du salarié à occuper son poste dans l'entreprise. Dans ce cas, si l'employeur n'a toujours pas prononcé le licenciement un mois après l'entretien préalable, il doit reprendre le paiement des salaires.

Lorsque le motif du licenciement n'est pas disciplinaire (licenciement pour motif personnel non-disciplinaire, licenciement pour motif économique), aucun délai maximal n'est fixé à l'entreprise. En pratique, il est fréquent que l'employeur envoie la lettre de licenciement assez rapidement. Quand il ne le fait pas, l'absence de délai maximal est préjudiciable au salarié qui se trouve dans une situation extrêmement précaire puisqu'il ignore s'il va être licencié ou conserver son emploi.

27. LE LICENCIEMENT PEUT-IL ETRE FONDE SUR DES FAITS INTERVENUS APRES L'ENTRETIEN PREALABLE ?

L'entreprise ne peut prononcer le licenciement sur la base de faits postérieurs à l'entretien préalable, sauf à avoir convoqué le salarié à un nouvel entretien pour qu'il puisse s'expliquer sur ces nouveaux faits (Soc. 13 décembre 1997, n°94-41783).

Bien que nous ayons tenté d'être aussi exhaustifs que possible toutes les réponses ne peuvent se trouver dans ce dossier. N'hésitez pas à nous faire part de vos suggestions d'amélioration.

Par ailleurs, la problématique de la rupture du contrat de travail ne se limite pas au seul entretien préalable. Bien des questions subsistent ensuite et notamment : comment évaluer le préjudice provoqué par la rupture de mon contrat de travail, quelles demandes puis-je formuler dans le cadre d'une négociation ou d'un contentieux ? A ces égards, chaque situation est particulière.