



## Licenciement pour motif personnel : la convocation à l'entretien préalable

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- En collaboration avec **Cécile Gilbert, Avocat au Barreau de l'Eure, SELARL Maubant Sarrazin Vibert - FISCALEX**
- Dernière vérification de la fiche : 07/11/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 07/11/2019

Vous envisagez de licencier un salarié dont le comportement ou l'attitude rend impossible la poursuite de la relation de travail. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être scrupuleusement respectée. Et elle commence par la convocation à un entretien préalable. Lisez ce qui suit pour faire le point sur ce que vous devez faire... et ne pas faire...

### Licenciement pour motif personnel: une procédure très stricte !

**3 grandes phases.** Le licenciement pour motif personnel doit impérativement respecter la procédure qui est dévolue à ce type de rupture de contrat, à l'initiative de l'employeur. On peut distinguer 3 grandes étapes principales que sont la convocation à l'entretien préalable, l'entretien préalable proprement dit, puis la notification du licenciement. Les deux premières étapes seront ici évoquées.

#### *Le risque...*

{ABONNEZ-VOUS}

### Convoquer le salarié à un entretien préalable : ce que vous devez savoir !

**Un préalable obligatoire.** A partir du moment où vous envisagez de vous séparer d'un de vos collaborateurs, vous devez au préalable le convoquer à un entretien. Cette convocation devra idéalement se faire par lettre recommandée avec accusé réception, mais vous pouvez aussi remettre en main propre cette convocation (faites-lui accuser réception de ce courrier par une mention manuscrite du type « remis en propre le... »).

#### *Attention !...*

{ABONNEZ-VOUS}