

## **L'employeur doit-il décaler un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement si un salarié refuse de s'y rendre dans le cas du confinement ?**

En cette période de restrictions des déplacements et de mesures sanitaires exceptionnelles, la conduite d'un entretien de licenciement ou disciplinaire peut s'avérer compliqué. Ainsi, même si le salarié dont le licenciement est envisagé n'est pas tenu de se rendre à l'entretien préalable auquel il est convoqué, il nous semble indispensable de prendre des précautions pour éviter tout problème de procédure.

Ainsi, l'entretien pourrait selon nous, être organisé en présentiel en respectant strictement les mesures sanitaires de prévention imposées par le Gouvernement et en veillant ce que le salarié soit muni du justificatif de déplacement professionnel.

On peut se poser la question de la validité d'un entretien préalable organisé par visioconférence. Si la Cour de Rennes l'a admis dès lors que les parties en sont d'accord, la Cour de cassation n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur la question. Elle a en revanche jugé qu'une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable.

Il pourrait également être conseillé d'organiser l'entretien sous forme d'échanges (comme c'est le cas en cas d'arrêt maladie). Dans ce cas l'employeur doit faire parvenir les motifs qui le conduisent à envisager une mesure de licenciement par écrit et propose au salarié de faire parvenir ses observations par écrit dans un délai suffisant. Dans tous les cas, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit toujours préciser que le salarié peut se faire assister durant l'entretien.