

Un procès-verbal d'entretien RH non signé est-il exploitable ?

Réponse courte

Oui, et il faut d'abord noter que la loi n'en impose aucun. L'article **L.124-2** organise l'entretien préalable dans les entreprises de cent cinquante salariés au moins : convocation par recommandé ou écrit certifié par récépissé, indication de l'objet, de la date, de l'heure et du lieu, copie à la délégation du personnel, exposé des motifs envisagés et recueil des explications du salarié. Le texte ne mentionne **aucun procès-verbal**.

Rédiger un compte rendu relève donc de la prudence, non de l'obligation. Sa valeur ne dépend pas davantage d'une signature : c'est un écrit unilatéral, dont la force tient à sa rédaction rapide, à sa précision et à sa transmission au salarié.

Ce que la loi impose en revanche est le **délai** : le licenciement doit être notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard huit jours après. C'est ce calendrier, bien plus que le procès-verbal, qui se vérifie en contentieux.

Définition

L'**entretien préalable** est le seul entretien encadré par le Code du travail. Il précède la décision et permet au salarié de s'expliquer, assisté s'il le souhaite.

Le **procès-verbal** n'a pas ici le sens d'un acte authentique : c'est un compte rendu ordinaire, établi par l'employeur, sans forme ni valeur particulière.

Questions fréquentes

Dans quelles entreprises l'entretien préalable est-il obligatoire ?

Dans celles qui occupent au moins cent cinquante salariés. En deçà de ce seuil, l'article L.124-2 ne s'applique pas.

Faut-il rédiger un compte rendu de l'entretien préalable au licenciement ?

Aucun texte ne l'impose. L'article L.124-2 organise l'entretien lui-même, sans mentionner de procès-verbal : le compte rendu relève de la prudence, non de l'obligation.

Quel délai s'impose entre l'entretien préalable et la notification du licenciement ?

Le licenciement doit être notifié au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard huit jours après. C'est ce calendrier qui se vérifie en contentieux.

Quelles formalités l'entretien préalable doit-il respecter ?

Une convocation par recommandé ou par écrit certifié par récépissé, indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu, avec copie à la délégation du personnel, puis l'exposé des motifs et le recueil des explications du salarié.

Un compte rendu non signé par le salarié peut-il être utilisé ?

Oui. C'est un écrit unilatéral dont la force tient à sa rédaction rapide, à sa précision et à sa transmission au salarié, non à une signature.

Conditions d'exercice

Ce qui se contrôle est la convocation, le déroulement et le délai — pas l'existence d'un procès-verbal.

Élément	Régime
Seuil d'application	Entreprises occupant cent cinquante salariés au moins (<u>L.124-2</u> , §1)
Convocation	Recommandé ou écrit certifié par réception, avec objet, date, heure et lieu
Copie à la délégation	Adressée à la délégation du personnel
Déroulement	L'employeur indique les motifs envisagés et recueille les explications (<u>L.124-2</u> , §2)
Assistance	Le salarié peut se faire assister ; l'employeur également
Procès-verbal	Non exigé par le texte ; recommandé en pratique
Délai de notification	Au plus tôt le lendemain, au plus tard huit jours après l'entretien (§3)

Modalités pratiques

Le compte rendu se rédige pour établir que les motifs ont été exposés et les explications recueillies.

Étape	Détail
Rédaction immédiate	Établir le compte rendu le jour même ou le lendemain
Participants	Nommer les présents et leur qualité, y compris la personne assistant le salarié
Motifs exposés	Consigner ce qui a été indiqué au salarié : c'est l'obligation du paragraphe 2
Explications recueillies	Reprendre la position du salarié, sans la reformuler à son désavantage
Transmission	Adresser le compte rendu en invitant à formuler des observations
Refus de signer	Sans conséquence : consigner le refus, daté, avec témoin
Calendrier	Vérifier que la notification intervient dans la fenêtre d'un à huit jours

Pratiques et recommandations

Le délai de huit jours est ce qui se perd le plus souvent. Un employeur qui prend le temps de la réflexion, consulte un conseil et notifie le neuvième jour se retrouve hors du cadre de l'article L.124-2, paragraphe 3, alors que le fond de son dossier était solide. Fixez la date de notification au moment où vous fixez celle de l'entretien.

Le compte rendu sert surtout à établir que les motifs ont bien été exposés. C'est une obligation du texte, et son absence se plaide. Un document relatant précisément ce qui a été dit au salarié, transmis à celui-ci sans contestation de sa part, ferme cette discussion.

Attention à l'assistance. Le salarié peut se faire assister, et l'entretien tenu en l'absence de la personne qu'il avait sollicitée, sans qu'aucune date de report n'ait été proposée, fragilise la procédure. Prévoyez cette éventualité dans la convocation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u>, paragraphe (1)	Entretien préalable dans les entreprises de cent cinquante salariés au moins ; convocation par recommandé ou réceptionné ; copie à la délégation
Art. <u>L.124-2</u>, paragraphe (2)	L'employeur indique les motifs envisagés et recueille les explications du salarié et de la personne qui l'assiste
Art. <u>L.124-2</u>, paragraphe (3)	Notification au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après l'entretien
Art. <u>L.124-3</u>	Notification par lettre recommandée sous peine d'irrégularité pour vice de forme
Art. <u>L.124-11</u>, paragraphe (3)	Charge de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs pesant sur l'employeur
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation

Aucun texte n'impose de procès-verbal de l'entretien préalable, et sa signature n'est pas davantage requise. Ce que la loi impose est le délai : notification au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après l'entretien.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.