

Comment intégrer des entretiens préventifs dans la politique RH de l'entreprise ?

Réponse courte

Les entretiens préventifs sont des rencontres structurées entre le manager ou le service RH et le salarié, organisées en amont de toute procédure disciplinaire pour désamorcer les tensions et détecter les signaux faibles. Bien que le Code du travail ne les impose pas, ils s'inscrivent dans l'**obligation de sécurité** de l'employeur (art. L.312-1) et dans les mesures de **prévention du harcèlement** (art. L.246-3 §3).

L'intégration de ces entretiens dans la politique RH démontre la **bonne foi** de l'employeur en cas de contentieux. Le tribunal du travail apprécie les employeurs ayant mis en place des dispositifs d'alerte précoce. Ces entretiens doivent être documentés, **confidentiels** et distincts de l'entretien préalable obligatoire (art. L.124-2) qui intervient dans le cadre formel du licenciement.

Définition

L'**entretien préventif** est une rencontre formalisée entre un représentant de l'employeur et un salarié, organisée pour aborder une situation de tension, un comportement inadapté ou un risque de conflit, avant toute procédure disciplinaire. Il se distingue de l'**entretien préalable** (art. L.124-2) par son caractère volontaire et non contraignant.

Conditions d'exercice

L'intégration des entretiens préventifs dans la politique RH suppose le respect de plusieurs conditions.

Condition	Détail
Base juridique	Pouvoir de direction de l'employeur et obligation de sécurité (art. <u>L.312-1</u>)
Formalisation	Inscription dans le règlement intérieur ou dans une charte de prévention des conflits
Information	La délégation du personnel doit être informée de la mise en place du dispositif (art. <u>L.414-3</u>)
Confidentialité	Les échanges doivent rester confidentiels et ne peuvent servir de preuve disciplinaire directe
Distinction	L'entretien préventif ne remplace pas l'entretien préalable obligatoire (art. <u>L.124-2</u>)
Protection des données	Les comptes rendus doivent respecter le RGPD et l'art. <u>L.261-1</u>

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif d'entretiens préventifs suit un processus structuré.

Élément	Détail
Critères de déclenchement	Absentéisme inhabituel, signalement par un collègue ou le manager, baisse de performance
Convocation	Invitation écrite non contraignante précisant l'objet et le caractère non disciplinaire
Conduite	Entretien mené par le manager direct ou un responsable RH, dans un cadre bienveillant
Contenu	Écoute du salarié, exposé des constats, recherche conjointe de solutions
Compte rendu	Document factuel signé par les deux parties, conservé dans le dossier RH
Suivi	Point de suivi à 4-6 semaines pour évaluer l'évolution de la situation

Pratiques et recommandations

Formaliser le dispositif d'entretiens préventifs dans le règlement intérieur ou une charte interne, en précisant les critères de déclenchement, le déroulement et les garanties de confidentialité, après consultation de la délégation du personnel.

Former les managers à la conduite d'entretiens préventifs en insistant sur la posture d'écoute active, la formulation factuelle des constats et la recherche collaborative de solutions, en s'appuyant sur les outils RH de gestion des conflits.

Distinguer clairement l'entretien préventif de l'entretien disciplinaire dans sa forme et son contenu, en évitant tout formalisme excessif qui pourrait être perçu comme une sanction déguisée.

Archiver les comptes rendus d'entretiens préventifs de manière sécurisée et confidentielle, en respectant les principes de proportionnalité et de limitation de la durée de conservation imposés par le RGPD et l'art. L.261-1.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité justifiant les entretiens préventifs
Art. L.246-3 §3 Code du travail	Mesures de prévention du harcèlement moral incluant la sensibilisation
Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable obligatoire (distinct de l'entretien préventif)
Art. L.414-3 Code du travail	Information de la délégation du personnel sur les dispositifs de prévention
Art. L.261-1 Code du travail	Encadrement du traitement des données personnelles des salariés

L'entretien préventif ne crée pas d'obligation légale de résultat mais participe à la démonstration de la diligence de l'employeur. En cas de contentieux, le tribunal du travail considère que l'absence de toute démarche préventive peut constituer un élément défavorable à l'employeur dans l'appréciation de la proportionnalité d'une sanction.

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.