

L'entretien préalable est-il obligatoire avant de licencier un chauffeur dans une entreprise de 150 salariés ?

Réponse courte

Oui, l'entretien préalable est **obligatoire** dans toute entreprise occupant **150 salariés au moins**, conformément à l'art. L.124-2 du Code du travail. L'employeur doit convoquer le chauffeur par **lettre recommandée** en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Une copie doit être adressée à la **délégation du personnel**. Le licenciement notifié sans cette procédure est irrégulier pour **vice de forme**, avec les délais de préavis de l'employeur qui s'appliquent. L'art. 4.1 de la CCT Transports et Logistique reprend expressément cette obligation.

Définition

L'**entretien préalable** est une procédure obligatoire imposée aux entreprises de 150 salariés et plus avant tout licenciement individuel.

Il permet au salarié de connaître les motifs envisagés et de présenter ses **explications** avant la décision définitive. Le chauffeur peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical.

Questions fréquentes

Dans quel délai notifier le licenciement après l'entretien préalable ?

La notification du licenciement peut intervenir au plus tôt le lendemain de l'entretien et au plus tard 8 jours après. Ce délai s'applique aussi en cas de licenciement pour faute grave dans les entreprises soumises à l'entretien préalable.

Le chauffeur peut-il se faire assister durant l'entretien préalable ?

Oui. L'article L.124-2 du Code du travail garantit au salarié le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical. Cette mention est obligatoire dans la convocation, sous peine d'irrégularité de la procédure.

L'entretien préalable est-il obligatoire pour licencier un chauffeur ?

Oui dans toute entreprise occupant 150 salariés au moins, conformément à l'article L.124-2 du Code du travail. L'employeur doit convoquer le chauffeur par lettre recommandée précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Une copie est adressée à la délégation du personnel.

Quel délai entre la convocation et l'entretien préalable de licenciement ?

L'entretien doit avoir lieu au plus tôt le 2e jour ouvrable après l'envoi de la convocation. Ce délai garantit au salarié le temps nécessaire pour préparer sa défense et organiser son éventuelle assistance. Le non-respect du délai constitue un vice de forme.

Quelle conséquence si l'entretien préalable n'est pas organisé ?

Le licenciement notifié sans entretien préalable dans une entreprise de 150 salariés ou plus est irrégulier pour vice de forme (art. L.124-2 §4). Cette irrégularité n'entraîne pas la nullité du licenciement mais ouvre droit à des dommages-intérêts pour le salarié.

Quels éléments doit contenir la convocation à l'entretien préalable ?

La convocation doit mentionner l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que le droit d'assistance par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical. Une copie est obligatoirement adressée à la délégation du personnel (art. L.124-2 du Code du travail).

Conditions d'exercice

La procédure d'entretien préalable obéit à un calendrier strict fixé par la loi.

Étape	Détail
Seuil d'effectif	150 salariés au moins
Forme de la convocation	Lettre recommandée ou écrit avec récépissé
Contenu de la convocation	Objet, date, heure, lieu + droit d'assistance
Copie à la délégation	Obligatoire
Délai minimum	Entretien au plus tôt le 2e jour ouvrable après envoi
Droit d'assistance du salarié	Salarié de l'entreprise ou représentant syndical
Droit d'assistance de l'employeur	Membre du personnel ou représentant patronal
Notification du licenciement	Au plus tôt le lendemain de l'entretien, au plus tard 8 jours après

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter scrupuleusement chaque étape pour éviter l'irrégularité du licenciement.

Point pratique	Conséquence
Non-respect de la procédure	Licenciement irrégulier pour vice de forme (art. L.124-2 §4)
Absence du salarié	Licenciement notifiable dès le lendemain du jour fixé
Motifs à communiquer	L'employeur expose les motifs envisagés durant l'entretien
Licenciement pour faute grave	L'entretien préalable s'applique également
Délai de notification	Maximum 8 jours après l'entretien

Pratiques et recommandations

Respecter rigoureusement le délai de 2 jours ouvrables entre l'envoi de la convocation et la date de l'entretien pour garantir la validité de la procédure.

Mentionner dans la convocation le droit du chauffeur de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical, cette mention étant une condition de forme.

Documenter le déroulement de l'entretien en conservant un compte-rendu écrit des motifs exposés et des explications fournies par le chauffeur, conformément aux bonnes pratiques en matière de sanctions disciplinaires, même si le Code du travail ne l'impose pas formellement.

Transmettre sans délai la copie de la convocation à la délégation du personnel, conformément à l'art. L.124-2 du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable obligatoire (? 150 salariés)
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Notification et délais de préavis
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. 4.1 de la CCT Transports et Logistique	Dispositions sur la résiliation du contrat

L'entretien préalable est une formalité substantielle. Son omission n'entraîne pas la nullité du licenciement mais constitue un vice de forme qui ouvre droit à des dommages-intérêts. La CCT confirme cette obligation pour le secteur du transport.

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.