

SOMMAIRE

- 1 La convocation à l'entretien préalable
 - 2 L'entretien préalable
 - 3 La notification du licenciement
-  **Schéma récapitulatif**



Code du travail
Articles Lp. 1222-1 et suivants et
A. 1224-1



S'il existe une procédure de licenciement prévue par accord collectif (convention collective, etc.), l'employeur doit la respecter.

1 La convocation à l'entretien préalable



Le salarié doit être convoqué à un entretien préalable **avant toute décision**.

En cas de faute grave ou de faute lourde, l'employeur n'est pas dispensé de la procédure de licenciement.

Dans l'attente de la fin de la procédure, l'employeur peut procéder à une mise à pied à titre conservatoire (article Lp 1222-2).

Article Lp 1222-4



Contenu de la convocation

- ☒ Information du salarié que son licenciement **est envisagé** et la **nature personnelle*** de ce licenciement



- ☒ Date de l'entretien



- ☒ Heure de l'entretien



- ☒ Lieu précis de l'entretien



- ☒ Possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, avec l'accord de l'employeur, par une personne extérieure à l'entreprise

* Pour le licenciement pour **motif économique** voir les fiches pratiques « Le licenciement économique » et « La procédure de licenciement économique »



Modalités de présentation de la convocation

- Soit par lettre recommandée avec avis de réception
- Soit par lettre remise en main propre contre décharge ou devant témoin
- Soit le cas échéant par acte d'huissier



L'absence d'une de ces mentions obligatoires rend la procédure irrégulière (article Lp 1225-2)

Article Lp 1222-5



Le salarié convoqué dans les règles qui ne se présente pas à l'entretien ne peut invoquer l'absence d'entretien préalable sauf cas de force majeure (article Lp 1222-7)

2 L'entretien préalable



Organisation de l'entretien



Quand ?

L'entretien ne peut avoir lieu **moins de 2 jours francs¹** et **au plus tard 15 jours francs¹**, dimanches et jours fériés exclus, après la présentation de la lettre recommandée ou sa remise en main propre (Article Lp 1222-6)

Jour de la **notification** de la lettre de convocation

Période où il est **possible** de tenir l'entretien préalable

Lundi	Mar	Merc	Jeudi	Vend	Sam	Dim	Lundi	Mar	Merc	Jeudi	Vend	Sam	Dim	Lundi	Mar	Merc	Jeudi	Vend
J 0	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		J 6	J 7	J 8	J 9	J 10	J 11		J 12	J 13	J 14	J 15	J 16

Période durant laquelle il n'est **PAS possible** de tenir l'entretien préalable

¹ Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance.
Si le délai s'achève un samedi, un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour.

Déroulement de l'entretien

- L'employeur expose le ou les motifs le conduisant à envisager le licenciement
- Le salarié concerné donne des explications sur les faits reprochés



Article Lp 1222-8

3 La notification du licenciement*



- Soit par lettre recommandée avec avis de réception
- Soit par lettre remise en main propre contre décharge ou devant témoin
- Soit le cas échéant par acte d'huissier

Quand ?

Le licenciement est notifié au salarié concerné **au plus tôt 1 jour franc¹** et **au plus tard 15 jours francs¹**, dimanche et jour férié exclus, après l'entretien préalable

Jour de l'entretien

Période de notification du licenciement

Lundi	Mar	Merc	Jeudi	Vend	Sam	Dim	Lundi	Mar	Merc	Jeudi	Vend	Sam	Dim	Lundi	Mar	Merc	Jeudi	Vend
J 0	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		J 6	J 7	J 8	J 9	J 10	J 11		J 12	J 13	J 14	J 15	J 16

Période durant laquelle il n'est **PAS possible** de notifier le licenciement



Quoi ?

La lettre de licenciement adressée au salarié indique les motifs/raisons invoqués par l'employeur

Article Lp 1222-9

* Pour les **salariés dits protégés**, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de pouvoir notifier le licenciement (Articles Lp 2511-1 et suivants)

Les fiches pratiques mises en ligne par la Direction du travail sont destinées à présenter des informations synthétiques qui n'ont pas de valeur légale ou réglementaire. Il est nécessaire de se reporter aux textes officiels mentionnés.

La Direction du travail met à votre disposition l'application **Ti'arama** pour une consultation en ligne du code du travail polynésien : www.tiarama.gov.pf

DT22/CT9/05-2025

Conséquences de la notification du licenciement

p. 2/2



➤ Préavis

Sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié ne peut être licencié qu'à l'issue du préavis ; l'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis en le rémunérant.

- Le point de départ du préavis est fixé au 1^{er} jour ouvrable suivant la présentation ou la remise en main propre de la lettre de licenciement
- Pendant la durée du préavis, l'employeur ainsi que le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent

Pour plus de détails sur le préavis et l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi (article Lp 1224-2) voir la fiche pratique DT37/CT12 « Le préavis ou délai-congé de licenciement »



➤ Remise de documents

A l'issue du préavis, l'employeur doit remettre au salarié :

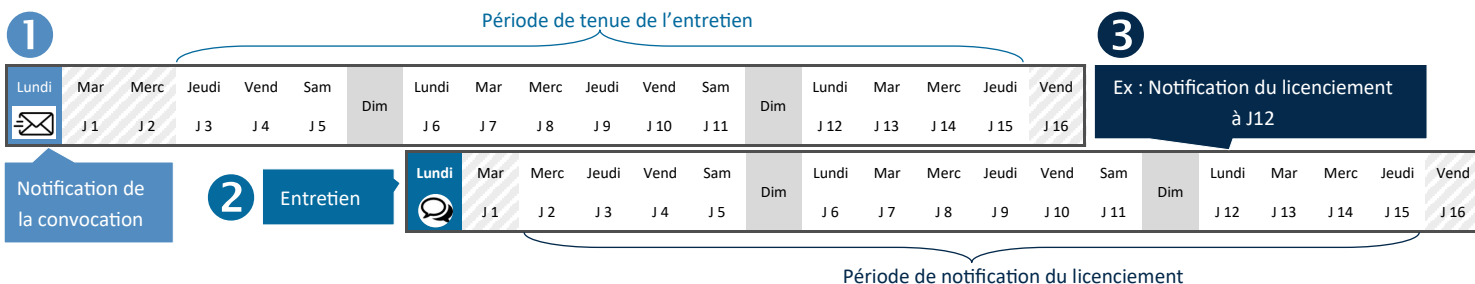
- ☒ Un bulletin de salaire mentionnant :
 - Le salaire pour les périodes travaillées
 - L'indemnité compensatrice de congés payés, s'il lui reste encore des droits à congés payés
 - L'indemnité de licenciement¹ s'il a plus de 3 années d'ancienneté
- ☒ Un certificat de travail²
- ☒ Un reçu pour solde de tout compte³

¹ L'indemnité de licenciement (Article Lp 1224-7) pour les salariés rémunérés à l'heure ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise sur la base de 20 heures de salaire. Pour ceux rémunérés au mois, elle est égale au 1/10^e de mois (Article A 1224-1). Pour ceux qui sont soumis à une convention collective, voir l'indemnité de licenciement fixée conventionnellement (Fiche pratique correspondante).

² Le certificat de travail ne doit contenir que les dates d'entrée et de sortie, la nature des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus par le salarié (Article Lp 1224-8). Voir modèle.

³ Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé auprès de l'employeur par un écrit motivé (Article Lp 1224-9). Voir modèle.

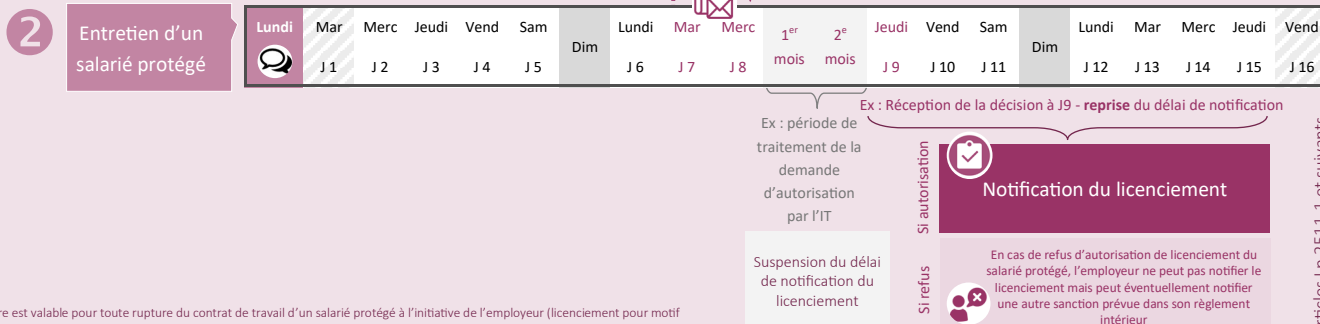
Récapitulatif



Procédure concernant un salarié protégé¹¹

Ex : Envoi d'une demande **motivée et complète** d'autorisation de licenciement à l'IT à J7

Ex : Réception de la demande **motivée et complète** d'autorisation de licenciement par l'IT à J8



¹¹ Cette procédure est valable pour toute rupture du contrat de travail d'un salarié protégé à l'initiative de l'employeur (licenciement pour motif personnel, licenciement économique pour motif économique, mise à retraite, rupture amiable)

Articles Lp 2511-1 et suivants

