Image not found or type unknown

Délai de convocation du salarié à l'entretien préalable de licenciement à respecter par l’employeur

publié le **15/07/2015**, vu **22263 fois**, Auteur : Anthony BEM

Comment se calcule le délai dont dispose le salarié pour préparer sa défense avant son entretien préalable de licenciement ?

Le licenciement, qu'il soit personnel ou pour motif économique, requiert le respect de trois étapes obligatoires qui sont :

- La convocation à l'entretien préalable du salarié par l’employeur,
- L'entretien préalable de licenciement lui-même,
- La notification du licenciement par lettre recommandée.

La convocation à l'entretien préalable nécessite le respect d'un délai de 5 jours ouvrables entre l'envoi de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

Ce délai de 5 jours permet au salarié de préparer sa défense le cas échéant.

Les juges veillent ainsi à faire respecté ce délai dans chaque procédure de licenciement.

A cet effet, l'article L1232-2 du Code du Travail dispose que :

« L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ».

Afin de calculer ce délai légal, l'employer doit tenir compte des éléments suivants :

- Tous les jours de la semaine doivent être comptabilisés à l'exception du dimanche et des jours fériés qui ne sont pas des jours ouvrables ;

- 5 journées entières doivent séparer le jour de la remise de la convocation du jour de la date de convocation à l'entretien ;

- Le jour de remise de la lettre de convocation au salarié ne compte pas.

La sanction du non respect du délai de 5 jours pour l'employeur est le versement d'une indemnité réparatrice au profit du salarié licencié.

Le montant des indemnités que le salarié pourra obtenir dépend de :

- La taille de l'entreprise ;

- L'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le montant maximum de l'indemnité est fixé à 1 mois de salaire, comme le prévoit l'article L1235-2 du Code du travail, selon lequel :

> *« Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire »*.

Afin de pouvoir contester la régularité de la procédure de licenciement et obtenir une indemnité réparatrice, le salarié peut dans un premier temps envoyer une lettre de contestation à son employer pour essayer de trouver une solution amiable, sans avoir à passer devant le conseil des Prud’hommes.

Si l'employeur refuse d'accéder à cette demande amiablement, le salarié devra saisir le conseil des Prud’hommes compétent affin d’arbitrer le différent.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés