

Comment fixer la date de l'entretien préalable à un licenciement ?

Conformément aux dispositions de l'article L.1232-2 du Code du travail l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, le convoquer à un entretien préalable au licenciement.

L'employeur doit nécessairement fixer la date de l'entretien préalable en prévoyant au minimum 5 jours ouvrables entre la première présentation de la lettre recommandée de convocation au domicile du salarié ou sa remise en main propre et la tenue de l'entretien préalable.

Comment ce décompte ce délai de 5 jours ? Quelles sont les règles à prendre en compte afin de bien calculer ce délai ?

1- Sur le décompte du délai minimum de 5 jours ouvrables :

Il convient de ne pas décompter le jour où la lettre de convocation est présentée pour la première fois ou remise au salarié, ni les jours fériés, ni les dimanches.

A noter : le délai doit comprendre au minimum 5 jours ouvrables pleins (le jour de la remise ou de l'envoi de la lettre de convocation et le jour de l'entretien ne comptent pas). Dès lors, l'entretien préalable ne peut donc avoir lieu qu'à partir du sixième jour ouvrable.

Attention :

Si le délai expire un samedi un dimanche ou un jour férié, ce délai est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Si vous adressez votre convocation à entretien préalable en lettre recommandée avec accusé de réception ou par un transporteur type Chronopost, vous devez veillez à prendre en considération les délais d'acheminement postaux. Il est donc prudent de compter au moins 3 jours entre l'envoi et la date de première présentation de la convocation.

2- Sur le choix de la date de l'entretien

Ce délai de 5 jours ouvrables étant un minimum, l'entretien peut naturellement être fixé à une date ultérieure à l'expiration de ce délai, que ce soit sur un jour habituellement travaillé ou non.

Il conviendra toutefois de veiller à fixer une date cohérente au vu du motif de licenciement envisagé (le licenciement disciplinaire étant encadré par des règles spécifiques), des démarches éventuelles à effectuer jusqu'à l'entretien (recherches de reclassement, enquête, ...) et des éventuelles contraintes fixées par votre convention collective.

L'entretien peut éventuellement être reporté selon des modalités différentes selon que l'employeur ou le salarié soit à l'initiative de cette demande de report de l'entretien.

3- Quelques illustrations pratiques

Légende pour lire les tableaux:

La 1^{ère} ligne correspond aux jours de la semaine

EC = Envoi convocation RC = Réception de la convocation

PD = Prorogation du délai

JE= 1^{er} jour où peut avoir lieu l'entretien

3.1- Remise en main propre de la convocation (Hypothèse d'une société ne travaillant pas le samedi et dont le jour de repos hebdomadaire est le dimanche).

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME
RC	+1	+2	+3	+4	PD	/	+5	JE								
	RC	+1	+2	+3	+4	/	+5	JE								
		RC	+1	+2	+3	/	+4	+5	JE							
			RC	+1	+2	/	+3	+4	+5	JE						
				RC	+1	/	+2	+3	+4	+5	JE					

3.2- Envoi de la convocation par lettre recommandée (Principe délai d'acheminement postal de 3 jours).

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME
EC			RC	+1	+2	/	+3	+4	+5	JE						
	EC			RC	+1	/	+2	+3	+4	+5	JE					
		EC			RC	/	+1	+2	+3	+4	+5			JE		
			EC				RC	+1	+2	+3	+4	PD	/	+5	JE	
				EC				RC	+1	+2	+3	+4	/	+5	JE	

Publié le 15 novembre 2016



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com

Associé de