



Le cas de l'entretien préalable reporté à la demande du salarié

Jurisprudence publié le **21/02/2014**, vu **3211 fois**, Auteur : [Jean-Philippe SCHMITT Avocat](#)

Pas de nouvelle notification en cas de report à la demande du salarié

Dans cette affaire, un salarié contestait la procédure de son licenciement.

En effet, initialement convoqué le 16 octobre à 9 h pour son entretien préalable, le salarié avait sollicité un report, ce que l'employeur, qui n'en était pas obligé, accepté (l'employeur a toute liberté pour accepter ou refuser une demande de report d'entretien préalable, soc. 26 mai 2004, n° 02-40681).

C'est dans ces conditions que l'entretien s'était finalement tenu quelques heures plus tard.

Devant le Conseil de prud'hommes, le salarié soutenait que l'employeur avait commis une irrégularité de procédure en ne lui adressant pas une nouvelle convocation mentionnant l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que les modalités d'assistance du salarié.

La cour d'appel a fait droit à sa demande et a considéré que l'employeur aurait effectivement dû notifier une seconde lettre de convocation.

Dans son **arrêt du 29 janvier 2014**, la Cour de cassation censure la Cour d'appel et retient une autre solution.

Elle décide que lorsque le report de l'entretien intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu de l'aviser, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de l'entretien.

En l'espèce, l'employeur n'avait donc pas à adresser un nouveau courrier de convocation au salarié.

Jean-Philippe SCHMITT

Avocat à DIJON (21)

Spécialiste en droit du travail

11 Bd voltaire

21000 DIJON

Tél. 03.80.48.65.00