



Délai minimal entre la lettre de convocation et l'entretien préalable : terrain miné

publié le 15/01/2013, vu 8071 fois, Auteur : [JURIS-CESSION](#)

Vous êtes employeur et souhaitez convoquer votre salarié à un entretien préalable pour un éventuel licenciement ? Vous êtes salarié et venez de recevoir une lettre de convocation à un entretien préalable ? Dans les deux cas, vous aurez à vous poser la question du respect du délai minimal entre la lettre de convocation et la tenue de l'entretien préalable. La réponse au premier abord peut paraître simple : au minimum cinq jours ouvrable. Savoir cela ne suffit pas pour être sûr de ne pas se tromper. Lisez plutôt les précisions qui vont suivre.

Par Nabil FADLI avocat au barreau de Paris avocat.fadli@juris-cession.com

Vous êtes employeur et souhaitez convoquer votre salarié à un entretien préalable pour un éventuel licenciement ?

Vous êtes salarié et venez de recevoir une lettre de convocation à un entretien préalable ?

Dans les deux cas, vous aurez à vous poser la question du respect du délai minimal entre la lettre de convocation et la tenue de l'entretien préalable.

La réponse au premier abord peut paraître simple : au minimum cinq jours ouvrable.

Savoir cela ne suffit pas pour être sûr de ne pas se tromper. Lisez plutôt les précisions qui vont suivre.

Tout d'abord, il faut savoir que le délai de cinq jours est un délai minimum pour que le salarié puisse préparer sa défense.

Par conséquent, les juges peuvent, dans certains cas, estimer que ce délai minimum n'était pas suffisant, par exemple si le salarié était en congés payés au moment de la convocation.

Ensuite, il faut préciser quand commence et quand fini ce délai, c'est la question du décompte.

Les juges considèrent que le salarié doit disposer de cinq jours pleins pour se préparer à l'entretien préalable.

Vous devez garder à l'esprit que :

- **Le délai de cinq jours se décompte en jour ouvrable.**

Par jour ouvrable, il faut comprendre les jours pendant lesquels on peut légalement travailler, en

d'autres termes, les lundis mardis mercredis jeudis vendredis et samedis.

Il ne faut donc pas compter les dimanches et jours fériés.

- **Le jour de la remise de la lettre de convocation ne doit pas être pris en compte.**

Lorsque la lettre est remise en main propre, on commence à décompter le délai de cinq jours à partir du lendemain.

Lorsque la convocation est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, le délai commence à partir du lendemain de la première présentation de la lettre.

Il est donc inutile et préjudiciable au salarié de retarder ou de refuser la réception de la lettre. L'employeur doit prendre en compte le délai de réception (première présentation) de la lettre qu'il envoie et prévoir une marge de sécurité en cas de dysfonctionnement de la poste (sachant que la poste ne garantit la première présentation d'une lettre RAR que sous 96 heures après son expédition).

- **Le délai de cinq jours ouvrables se termine le dernier jour à minuit.**

Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Reste à ajouter qu'en cas de non-respect de ce délai, le salarié est en droit d'obtenir des dommages intérêts pour licenciement irrégulier.

Il s'agit là seulement de l'une des subtilités auxquelles il convient de prêter attention. La procédure de licenciement en recèle bien d'autre et même des plus redoutables.

N'hésitez pas à nous demander conseil à tous les stades de la procédure de licenciement et même après afin de préserver vos chances que son issue vous soit favorable.