



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

publié le 15/07/2015, vu 22187 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'employeur 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 employeur 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 afin 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](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)