



Convocation tardive à l'entretien préalable au licenciement du fait de la grève de La Poste

Jurisprudence publié le **26/10/2015**, vu **2037 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

L'employeur est responsable du non-respect du délai de 5 jours, y compris en cas de grève de la Poste.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable au cours duquel il expose les motifs de sa décision et recueille ses explications.

Un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même.

La lettre de convocation doit être soit remise en main propre contre décharge, soit être adressée au salarié en recommandé avec accusé de réception.

Si ce délai n'est pas respecté, la procédure de licenciement **est irrégulière**. Cette irrégularité de procédure ouvre droit pour le salarié, **à l'allocation de dommages et intérêts**.

Dans un arrêt du 6 octobre 2015, la Cour de Cassation nous rappelle qu'il s'agit d'un **délai impératif**.

Elle précise **qu'un mouvement de grève de la Poste ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de cette obligation**.

Dans cette affaire, la salariée n'avait pu bénéficier de l'entretien préalable, faute d'avoir reçu la lettre de convocation à temps.

L'employeur pour sa part estimait avoir respecté le délai en envoyant la lettre dans les temps.

Dès lors que le délai de 5 jours ouvrables n'a pas été respecté, la procédure est irrégulière, peu importe que ce retard soit dû à une grève de la Poste.

Tout salarié doit être en mesure d'assister à son entretien préalable mais également, de disposer du temps nécessaire pour préparer sa défense.

Il appartient donc à l'employeur de tenir compte des délais d'acheminement de la Poste (quand bien même ceux-ci sont imprévisibles), et en cas de besoin, de reporter la tenue de l'entretien.