



La convocation à l'entretien préalable de licenciement

publié le **20/06/2016**, vu **3831 fois**, Auteur : [Maître de CHACUS](#)

Les différentes étapes de la procédure de licenciement pour motif personnel : la convocation à l'entretien préalable, première étape.

Le licenciement pour motif personnel est un mode de rupture du contrat du travail dont la cause est inhérente à la personne du salarié, c'est-à-dire son comportement fautif ou non (insuffisance professionnelle, absences répétées).

Dès lors, qu'il est motivé et justifié, le licenciement pour motif personnel est qualifié de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat du travail doit respecter la procédure visée telle que visée aux articles L.1232-2 et suivants du Code du travail :

- (I) en convoquant le salarié à un entretien préalable,
- (II) le recevoir et s'entretenir avec lui, et
- (III) notifier le licenciement.

L'article sera publié suivant les trois points susvisés.

1. Le salarié convoqué à un entretien préalable

Peu importe qu'il ait commis une faute grave ou lourde, l'employeur doit, avant de licencier le salarié, le convoquer à un entretien préalable (art. L.1232-2 al.1 du Code du travail). C'est la règle procédurale qui s'impose à tout employeur.

1. La forme de la convocation

La convocation à l'entretien préalable au licenciement est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (contresigné par le salarié). Cette lettre indique l'objet de la convocation (art. L. 1232-2 al. 2 du Code du travail).

Sont donc irrégulières, les convocations par courriel ou par télécopie (**Cass. soc. 13 septembre 2006, Pourvoi n°04-45.698**) puisqu'elles ne permettent pas de s'assurer de la prise de connaissance réelle de la date convocation et donc de déterminer le point de départ du délai de 5 jours.

Le but étant d'éviter toute contestation sur la date et la remise effective, la convocation par voie d'huissier de justice est jugée régulière (**CA Nancy, 13 mai 1996, n°95-2015 ; Cass. soc. 30 mars 2011, Pourvoi n°09-71.412**), tout comme la convocation par Chronopost (**Cass. soc. 8 février 2011, Pourvoi n° 09-40.027**).

1. Le contenu de la convocation

La convocation doit contenir les mentions suffisamment précises : l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la faculté pour le salarié de se faire assister. A défaut, la procédure encourt l'irrégularité (**Cass. soc. 25 septembre 2009, Pourvoi n°05-45.592**).

1. **L'objet de l'entretien** : la jurisprudence est exigeante à l'égard de l'employeur. Il ne faut laisser subsister aucun doute dans l'esprit du salarié sur l'objet de l'entretien. Ce dernier doit savoir ce qui lui est reproché pour être à même de mieux se défendre. C'est-à-dire que le terme « licenciement » doit être explicite et non implicite dans la lettre de convocation (**Cass. soc. 19 mars 1998, Pourvoi n° 95-43.618**).
2. **La date de l'entretien** : 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 (art. L. 1232-2 al. 3 du Code du travail).

Le délai fixé est d'ordre public auquel le salarié ne peut y renoncer (**Cass. soc. 28 juin 2005, Pourvoi n° 02-47.128**) et sa méconnaissance emporte irrégularité de la procédure de licenciement.

La computation du délai de 5 jours : Il faut se référer aux règles applicables en matière de procédure civile.

Le salarié bénéficie de 5 jours ouvrables de sorte que le délai commence à courir à compter du lendemain de la remise de la lettre de convocation (cf. art. 641 alinéa 1 du CPC) ; sans tenir compte du samedi, du dimanche ou du jour férié ou chômé qui le proroge jusqu'au premier jour ouvrable suivant (cf. art. 642 du CPC ; **Cass. soc. 9 juin 1999, Pourvoi n° 97-41.349** ; **20 décembre 2006, Pourvoi n° 04-47.853** ; **3 juin 2015, Pourvoi n° 14-12.245**).

3. **Le lieu et l'heure de l'entretien** : par principe, le salarié doit être convoqué durant son temps de travail et sur son lieu de travail.

Toutefois, la méconnaissance de cette règle n'emporte pas irrégularité de la procédure de licenciement. Le salarié étant fondé à solliciter des dommages et intérêts en cas de préjudice subi (**Cass. soc. 7 avril 2004, Pourvoi n° 02-40.359** ; remboursement des frais de déplacement **Cass. soc. 28 janvier 2005, Pourvoi n° 02-45.971**).

4. **La faculté de se faire assister** : offerte au salarié par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise lors de l'entretien est prévu à l'article L.1232-4 du Code du travail.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

En pratique, la lettre doit mentionner l'adresse de la section de l'inspection du travail dont dépend l'entreprise et celle de la mairie du lieu du domicile du salarié ou de l'entreprise, s'il habite dans un autre département.

La jurisprudence considère que l'omission d'une adresse entache d'irrégularité la procédure et ouvre droit à des dommages-intérêts au profit du salarié (**Cass. soc. 29 avril 2003, Pourvoi n°01-41364**).

Conseil: Vérifier les mentions de la lettre de convocation aussi bien sur la forme que le fond.

Patricia de CHACUS

Avocat au Barreau de Paris

Tél.: 06.11.90.09.64

Email: dechacus.avocat@gmail.com