Image not found or type unknown

Pas de nouveau délai de convocation en cas de report de l'entretien préalable au licenciement

publié le **03/02/2011**, vu **4861 fois**, Auteur : Maître Julie BELMA

En cas de report de l'entretien, à la demande du salarié, le délai de cinq jours ouvrables obligatoires entre la convocation et l'entretien court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation.

En cas de report de l'entretien, à la demande du salarié, le délai de cinq jours ouvrables obligatoires entre la convocation et l'entretien court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 24 novembre 2010 (*Cass. soc. 24 novembre 2010 n° 09-6661, Sté Foncia Marchand TBI c/ Sirandré).*

Selon la loi, l'entretien préalable au licenciement ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Ce temps d'attente a pour but de permettre au salarié d'être averti suffisamment à l'avance du moment et de l'objet de l'entretien pour préparer sa défense.

Comment décompter ce délai lorsque l'entretien est reporté à la demande du salarié et que l'employeur renouvelle en conséquence la convocation : ce délai commence t-il à compter à la date initiale de la lettre de convocation ou à partir de la deuxième convocation ?

Dans cette affaire, le salarié a été convoqué le 2 février pour un entretien fixé au 10 à 9h30, puis l'intéressé ayant demandé un report, il a une nouvelle fois été convoqué le 7 février pour un entretien toujours prévu pour le 10 février à 16h45. Estimant que l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement et notamment le délai séparant la date de présentation de la nouvelle lettre recommandée de la date de l'entretien, le salarié a contesté la procédure et obtenu des juges du fond des dommages-intérêts.

La Cour de cassation censure cette décision. Seule la date de la première lettre de convocation est déterminante pour apprécier le respect du délai légal de 5 jours. Rappelons que le report de l'entretien à la demande du salarié est une simple faculté que l'employeur n'est pas tenu d'accepter. Ainsi, le licenciement d'un salarié qui n'a pu se rendre à l'entretien préalable pour cause de maladie n'est pas irrégulier (Cass. soc. 26 mai 2004 : RJS 8-9/04 n° 898).

La Cour de cassation prend soin de préciser que le report est à la demande du salarié. Il n'est donc pas certain que la solution serait la même si le report était à l'initiative de l'employeur. Dans une telle hypothèse, l'employeur serait donc tenu de respecter le délai de 5 jours entre la lettre de convocation à un entretien à une date ultérieure et le nouvel entretien.

S'agissant de l'incidence d'un report de l'entretien préalable sur le déroulement de la procédure de

licenciement, la Cour de cassation a précisé que le point de départ du délai de notification d'un mois, applicable en cas de licenciement disciplinaire, est fixé à la dernière date fixé pour l'entretien préalable (Cass. soc. 12 juin 2007 : RJS 11/07 n° 1181). Il en est ainsi même en cas d'entretiens préalables successifs (Cass. soc. 20 octobre 2009 : RJS 1/10 n° 38).

Source : Editions Francis Lefebvre

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés