



Report d'entretien préalable et délai

Jurisprudence publié le **12/12/2010**, vu **3150 fois**, Auteur : [Me Nicolas BEZIAU](#)

L'employeur qui engage une procédure de licenciement est tenu de respecter un certain nombre de règles "procédurales" selon la nature du licenciement (licenciement disciplinaire ou non disciplinaire - licenciement pour motif personnel ou pour motif économique).

Parmi les obligations : convoquer le salarié dans le cadre d'un entretien préalable.

Un délai (de 5 jours ouvrables) est alors à respecter entre la convocation et l'entretien.

Celui-ci est notamment destiné à permettre au salarié de se faire assister s'il le souhaite.

Le non respect de ce délai est de nature à ouvrir au salarié concerné devant le Conseil de Prud'hommes une indemnité équivalente à un mois de salaire (il s'agit d'un plafond)

Comment se calcule ce délai dans le cas d'un report de l'entretien? Question d'importance compte tenu de l'existence d'une sanction financière exposé ci-dessus.

Élément de réponse apporter par la Cour de cassation: "***en cas de report, à la demande du salarié, de l'entretien préalable au licenciement, le délai de cinq jours ouvrables prévu par l'article L.1232-2 du Code du travail court à compter de la présentation de la LRAR ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation***".

Cette solution est donc strictement limitée aux reports sollicités par le salarié. Si donc l'employeur, qu'importent les raisons, est à l'origine du report, il devra s'assurer du respect de ce délai entre la nouvelle convocation et l'entretien préalable.

[Cass. Soc. 24 novembre 2010 \(n°09-66616\)](#)