



La convocation à l'entretien préalable de licenciement

Fiche pratique publié le 16/04/2015, vu 890 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Lorsque l'employeur souhaite licencier un salarié qui a terminé sa période d'essai, il est obligé de suivre une procédure précise, qui débute par la convocation à un entretien préalable.

La [convocation](#) est obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise, les motifs du licenciement envisagés et même en la présence d'une faute grave ou lourde.

Délai entre les faits et la date de l'entretien préalable de licenciement

En cas de licenciement pour faute, la lettre de convocation doit être adressée dans les deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance des faits.

Si le licenciement n'est pas disciplinaire, l'employeur peut décider librement de la date de l'[entretien préalable](#).

Délai entre la convocation et l'entretien préalable de licenciement

La loi fixe uniquement un délai minimal : l'entretien doit avoir lieu au moins cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée ou sa remise en main propre.

Convocation à l'entretien préalable de licenciement durant un arrêt de travail ou un congé

Lorsque l'employeur a un motif réel et sérieux de licenciement, il peut convoquer le salarié pendant un [arrêt maladie](#) (aux heures de sorties autorisées par le praticien) ou un congé. Mais certaines règles particulières devront être respectées.

Report de l'entretien préalable à la demande du salarié

Si le salarié ne peut pas se rendre à l'entretien et qu'il en informe l'employeur, ce dernier n'est pas obligé de reporter la date de l'entretien, même pendant un arrêt de travail. Mais l'employeur ne doit pas chercher à nuire au salarié, ce qui est le cas lorsque celui-ci doit rester convalescent à la suite d'une opération ou d'une grave maladie.