

## ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

# Cinq jours pour se préparer

L'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable déclenche la procédure de licenciement. Le salarié dispose alors d'un délai assez court – cinq jours à compter de la présentation de la lettre – pour préparer l'entretien.

La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être envoyée en recommandé ou remise en main propre contre décharge. L'employeur doit y mentionner l'objet de l'entretien mais n'est pas tenu d'indiquer le(s) motif(s) précis de la convocation. Le salarié est juste informé de la nature du licenciement envisagé (économique, disciplinaire...); il n'en connaît donc pas

les raisons exactes, ce qui rend difficile la préparation de l'entretien.

Autres informations devant figurer dans la lettre: la date, l'heure et le lieu de rendez-vous. La possibilité, pour le salarié, de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise doit également être mentionnée dans la lettre. Pour les salariés des entreprises dépourvues de

représentants du personnel, l'assistance par un conseiller du salarié, extérieur à l'entreprise et mandaté par la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), est possible. Dans ce cas, la lettre doit le préciser, ainsi que l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers peut être consultée (art. L. 1234-4 C. trav.).

### LA LETTRE DE CONVOCATION

- Remise en main propre ou lettre recommandée\*.
- Recherche d'une personne habilitée pour assister le salarié.



### LE DÉLAI

5 jours pleins (5 X 24 h) et ouvrables pour préparer l'entretien.



### LE JOUR J

Entretien préalable au licenciement.



### Cinq jours ouvrables et pleins pour se préparer

Le salarié dispose d'un délai de cinq jours ouvrables et pleins pour préparer l'entretien. Ne sont pas comptabilisés dans ce délai:

- le jour de la présentation de la lettre de convocation (voir infographie);
- le dimanche et les jours fériés chômés (jours non ouvrables);
- le jour de l'entretien.

Autre règle à connaître: si le délai des cinq jours expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (art. R. 1231-1 C. trav.).

Exemple: une salariée est convoquée

un lundi 16 décembre à un entretien préalable prévu le lundi 23 décembre. Le délai commence à courir à compter du mardi 17. Comme il ne peut pas expirer le samedi et que le dimanche n'est pas un jour ouvrable, il est prorogé jusqu'au lundi 23 décembre suivant, qui doit être un jour plein. Étant donné que ce n'est pas le cas, il y a ici violation de la procédure. L'entretien ne peut être organisé qu'à compter du mardi 24 décembre (Cass. soc. 10 juillet 2019, n° 18-11528).

Attention: cinq jours pour préparer l'entretien, c'est très court. Le salarié doit commencer par rassembler son contrat de travail, sa convention collective, ses

fiches de paie, de même que les mails, notes de service, comptes rendus des entretiens d'évaluation ou tout autre document qui pourrait avoir un lien avec le licenciement envisagé. Muni de son dossier, il lui faut ensuite se rendre dans une permanence juridique de la CGT (ou consulter un avocat), à condition d'obtenir rapidement un rendez-vous. Pour ceux qui font appel à un conseiller du salarié, un pré-entretien avec ce dernier est possible – et souhaitable – pour préparer au mieux le jour J.

**Mélanie Carles**

Références: articles L. 1232-2 à L. 1232-5 du Code du travail.

\* C'est la date de l'avis de passage qui fait foi.