

## ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT : QUAND LE SALARIÉ TARDE À RÉCUPÉRER SA LETTRE DE CONVOCATION

[Cass. 6-9-2023 n° 22-11.661 F-B, Sté Mango France c/ P.](#)

**Le délai de 5 jours ouvrables que l'employeur doit respecter entre la convocation et la tenue d'un entretien préalable commence à courir à compter du lendemain de la première présentation de la lettre de convocation au domicile du salarié, peu important la date à laquelle ce dernier la récupère.**

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le **convoquer**, avant toute décision, à un **entretien préalable** qui ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation (C. trav. art. L 1232-2). Dans un arrêt rendu le 6 septembre 2023, la Cour de cassation précise que le **point de départ** de ce délai se situe le lendemain du jour de la présentation de la lettre de convocation au domicile du salarié.

**A noter :** Le **non-respect du délai** de 5 jours, qui a pour but de laisser au salarié le temps de préparer sa défense et de rechercher une assistance, est une **irrégularité de procédure**, même si l'intéressé a réussi à se faire assister lors de l'entretien préalable (Cass. soc. 7-10-1998 n° 96-43.276 D : RJS 11/98 n° 1353 ; Cass. soc. 28-6-2005 n° 02-47.128 FS-PBRI : RJS 10/05 n° 967 ; Cass. soc. 6-10-2010 n° 08-45.141 F-D).

### **Le respect du délai de 5 jours dépend de la date de présentation de la lettre de convocation...**

En l'espèce, une salariée est **convoquée à un entretien préalable** le 24 janvier 2018 en vue de son licenciement par une lettre recommandée datée du 10 janvier 2018. Celle-ci est présentée à son domicile le 12 janvier 2018, mais elle ne la retire auprès de la Poste que le 22 janvier 2018. **Licenciée pour cause réelle et sérieuse** plus de 3 semaines après, elle saisit la juridiction prud'homale de demandes liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

La **cour d'appel** lui accorde une somme à titre de **dommages-intérêts pour licenciement nul** en y incluant la réparation du préjudice né de l'**irrégularité de la procédure** de licenciement en raison du non-respect du délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien préalable puisque la salariée n'a réceptionné la lettre de convocation que 2 jours avant son entretien préalable. L'**employeur se pourvoit** en cassation, faisant valoir au contraire que le délai de 5 jours a bien été respecté puisque, selon lui, il a commencé à courir le 12 janvier, à la date de la première présentation de la lettre de convocation au domicile de la salariée, soit 9 jours ouvrables avant la date de l'entretien préalable.

La **question posée** à la Cour de cassation était donc celle de savoir s'il fallait retenir comme point de départ du délai de 5 jours ouvrables la date de première présentation de la lettre de convocation au domicile de la salariée ou la date à laquelle elle était allée la retirer à la Poste.

**... et non de celle à laquelle le salarié la réceptionne**

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L 1232-2 du Code du travail, la Cour de cassation, faisant une application stricte de ce texte, **censure** la décision de la cour d'appel. Pour elle, le délai de 5 jours a commencé à courir le 13 janvier 2018, soit le jour suivant la présentation de la lettre recommandée au domicile de la salariée. Dès lors, à la date de l'entretien, fixé au 24 janvier 2018, la salariée avait bénéficié d'un délai de 5 **jours ouvrables pleins**. Peu important donc la date à laquelle la salariée était allée retirer son courrier de convocation à la Poste.

**A noter** : La Cour de cassation a jugé que le **point de départ** du délai de 5 jours était le 13 janvier, et non le 12 janvier comme le soutenait l'employeur, dans la mesure où le salarié devant disposer de 5 jours ouvrables pleins entre la convocation et l'entretien, le **jour de la présentation** ou de la remise de la lettre de convocation ne compte pas dans ce délai (voir, par exemple, Cass. soc. 20-2- 2008 n° 06-40.949 FP-PB : RJS 5/08 n° 530). Par ailleurs, si le **délai** expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est **prorogé** jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Cass. soc. 20-2-2008 n° 06-40.949 FP-PB précité ; Cass. soc. 3-6-2015 n° 14-12.245 FS-PB : RJS 8-9/15 n° 574 ; Cass. soc. 10-7-2019 n° 18-11.528 F-D : RJS 10/19 n° 566).