

Entretien préalable au licenciement : 5 jours pleins minimum pour s'y préparer !



© 2025 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute chose, le convoquer à un entretien préalable. Et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien qu'il doit prendre sa décision et, le cas échéant, notifier son licenciement au salarié. Mais attention, le salarié convoqué à un entretien préalable doit disposer du délai nécessaire pour préparer sa défense (notamment pour se faire assister), à savoir au moins 5 jours ouvrables pleins, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour faute grave avait contesté la rupture de son contrat de travail en justice au motif qu'il n'avait pas bénéficié d'un délai de 5 jours « pleins » pour se préparer à son entretien préalable au licenciement.

Dans les faits : le salarié s'était vu présenter la lettre de convocation à l'entretien préalable le 22 décembre (vendredi). Il l'avait récupéré à la Poste le 23 décembre. Son entretien s'était ensuite déroulé le 29 décembre (vendredi).

Saisie du litige, la Cour de cassation a rappelé que le délai minimum de 5 jours ouvrables, dont doit bénéficier le salarié

pour préparer sa défense, débute le lendemain de la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable (et non pas le lendemain de la date de retrait de la lettre recommandée à la Poste). Et que sont exclus du décompte de ce délai les dimanches et les jours fériés chômés dans l'entreprise puisqu'ils ne constituent pas des jours ouvrables. Enfin, les juges ont indiqué que le salarié devait disposer d'un délai d'au moins 5 jours « pleins », ce qui signifie que l'entretien ne peut pas se dérouler avant le lendemain du 5^e jour ouvrable qui clôt ce délai.

Dans les faits : le délai de 5 jours ouvrables « pleins » avait débuté le samedi 23 décembre. Le dimanche 24 décembre et le jour férié du 25 décembre n'étant pas des jours ouvrables, ce délai s'était terminé le vendredi 29 décembre à minuit. L'entretien pouvait donc se tenir à compter du samedi 30 décembre. Or cet entretien s'était déroulé le vendredi 29 décembre...

Constatant que le salarié n'avait pas bénéficié de 5 jours ouvrables pleins pour préparer sa défense, les juges ont considéré que la procédure de licenciement était irrégulière et ont condamné l'employeur à lui verser une indemnité de 2 100 € (une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire).

En complément : lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, son terme est repoussé au jour ouvrable suivant à minuit.

[Cassation sociale, 12 mars 2025, n° 23-12766](#)

© 2025 Les Echos Publishing