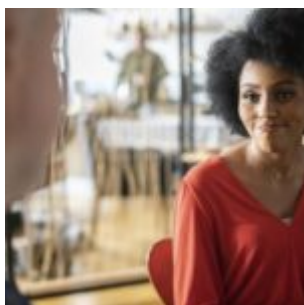


Quand la lettre de convocation à un entretien préalable n'est pas présentée au salarié...



© 2025 Les Echos Publishing

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge. Et c'est seulement après la tenue de cet entretien (et ce même si le salarié ne s'y présente pas), que l'employeur doit prendre sa décision et, le cas échéant, notifier son licenciement au salarié.

Précision : l'entretien doit être organisé au moins 5 jours ouvrables après la date de première présentation de la lettre recommandée au salarié ou de la date de sa remise en main propre.

Et attention, le non-respect de cette procédure peut entraîner le paiement de dommages-intérêts au salarié. Et ce même si l'employeur n'a commis aucune faute !

Dans une affaire récente, un employeur qui envisageait de licencier une salariée pour faute grave l'avait convoquée à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception. La salariée ne s'étant pas présentée à l'entretien et la lettre de convocation ayant été retournée à l'employeur avec la mention « pli avisé et non-réclamé », celui-ci avait

notifié son licenciement à la salariée.

Mais la salariée avait contesté son licenciement en justice au motif, notamment, que la lettre recommandée de convocation ne lui avait pas été présentée. Dans les faits, la salariée, absente de son domicile lors de la présentation de la lettre recommandée, ne s'était pas vu délivrer d'avis de passage en raison d'une erreur de La Poste.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la procédure de licenciement de la salariée était bien irrégulière dans la mesure où la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable ne lui avait jamais été présentée. Et ce même si cette erreur n'incombait pas à l'employeur.

Conséquence : lorsque la procédure de licenciement est jugée irrégulière, le salarié est en droit de percevoir une indemnité correspondant, au maximum, à un mois de salaire (soit 3 887,16 € dans cette affaire).

[Cassation sociale, 11 décembre 2024, n° 22-18362](#)

© 2025 Les Echos Publishing