

Dernière mise à jour le 06 mai 2020

# Entretien préalable reporté par l'employeur : attention à la date de notification du licenciement !

En cas de report de l'entretien préalable par l'employeur, le délai d'un mois pour notifier un licenciement disciplinaire est décompté à partir de la date prévue pour le premier entretien.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé à compter du 2 octobre 2013 en qualité de responsable de production, puis a exercé comme directeur de production.

Convoqué le 20 mars 2015 à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'à son licenciement pour le 27 mars 2015 avec notification d'une mise à pied conservatoire.

Puis le 27 mars 2015, il est convoqué à nouveau à un entretien préalable (report de l'entretien par l'employeur) qui s'est déroulé le 7 avril 2015, il est finalement licencié pour faute grave le 29 avril 2015.

Il décide de saisir la juridiction prud'homale, contestant à cette occasion son licenciement.

Par arrêt du 13 février 2018, la cour d'appel de Chambéry donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme l'arrêt et indique à cette occasion que :

- Ayant constaté que le salarié s'était rendu à l'entretien préalable prévu le 27 mars 2015 à 11 heures ;
- Puis en l'absence de l'employeur, était reparti à 11 h 30 ;
- Et que la nouvelle convocation à un entretien préalable pour le 7 avril 2015 résultait, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, **mais de la seule initiative de l'employeur**;
- Il s'en déduisait que le **point de départ du délai d'un mois** pour notifier le licenciement, se situait à la date prévue pour le 1<sup>er</sup> entretien préalable ;
- En sorte que le licenciement **notifié plus d'un mois après** cet entretien était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié s'était rendu à l'entretien préalable prévu le 27 mars 2015 à 11 heures, puis, en l'absence de l'employeur, était reparti à 11 h 30, et que la nouvelle convocation à un entretien préalable pour le 7 avril 2015 résultait, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, la cour d'appel a exactement fixé le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement à la date prévue pour le premier entretien préalable, en sorte que le licenciement notifié plus d'un mois après cet entretien était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 27 novembre 2019, pourvoi n°18-15195

### Commentaire de LégiSocial

Nous profitons de la présente affaire pour vous rappeler de façon synthétique les procédures à respecter en matière de licenciement pour motif personnel, de la convocation à l'entretien préalable jusqu'à la sortie du salarié de l'entreprise.

