

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

L'arrêt de maladie ne reporte pas automatiquement l'entretien préalable

Un salarié est engagé le 1er septembre 1998 en qualité de responsable des achats. Il est licencié pour faute professionnelle le 17 juillet 2009. Le salarié saisit la juridiction prud'homale, ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La convocation à l'entretien préalable
- Contenu de la convocation à l'entretien préalable
- L'entretien préalable

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 1^{er} septembre 1998 en qualité de responsable des achats.

Il est licencié pour faute professionnelle le 17 juillet 2009.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale, considérant que son licenciement doit être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans son argumentation, le salarié met en avant l'article 27 de la convention collective nationale de la métallurgie des ingénieurs et cadres, au sein duquel

Dans cet article, est notifié le fait « qu'aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable ».

Article 27

En vigueur étendu en date du 12 septembre 1983

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention.

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.(...)

Or, le salarié, malade au moment même où devait se dérouler l'entretien préalable, avait demandé à son employeur le report de la procédure pour cette raison.

L'employeur ayant refusé de reporter la date, avait ainsi privé le salarié du bénéfice de l'entretien et des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

L'argumentation du salarié est retenue par la Cour d'appel de Paris dans son arrêt du 9 octobre 2014, conférant selon elle

au licenciement une absence de cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que, pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'article 27 de la convention collective en vigueur étendu dispose " qu'aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable " ; qu'il résulte du courriel de réponse de l'employeur à la demande de report de l'entretien préalable en date du 10 juillet 2010 que celui-ci, bien que reconnaissant avoir été informé de la demande de report, a refusé d'accéder à la demande du salarié ; qu'en conséquence, il a méconnu volontairement les dispositions de l'article 27 de la convention collective précitée qui constituent une garantie de fond pour le salarié ; que les formalités particulières imposées par les conventions collectives préalablement au licenciement s'analysent comme des règles de fond ; que leur non respect par l'employeur, qui ne s'explique pas sur les raisons de son refus de reporter l'entretien préalable alors qu'il n'ignorait pas l'état de santé précaire du salarié pour avoir été destinataire de nombreux arrêts de travail pour maladie, confère au licenciement une absence de cause réelle et sérieuse ;

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel.

Les juges confirment que l'employeur n'avait pas l'obligation (légale ou conventionnelle) d'accepter le report de l'entretien préalable au licenciement.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait été convoqué conformément aux dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail à l'entretien préalable et que les dispositions conventionnelles applicables n'obligeaient pas l'employeur à faire droit à sa demande d'une nouvelle convocation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Cour de cassation du 06 avril 2016, pourvoi n°14-28815

Certaines notions importantes vous sont rappelées dans la présente partie « commentaires » concernant l'entretien préalable...

La convocation à l'entretien préalable

L'employeur convoque le salarié à un entretien préalable, par lettre recommandée avec avis de réception (LR+AR) ou lettre remise en main propre avec décharge.

Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Une mention absente sur le courrier entraîne l'irrégularité du licenciement.

La lettre de convocation peut également être transmise par Chronopost.

Nous avons rédigé un article à ce sujet, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#).

Lire aussi : [Convocation entretien préalable adressé par Chronopost Jurisprudence](#)

un salarié est engagé en tant qu'agent passager permanent dans une compagnie aérienne. Trois ans plus tard, il est licencié et saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement ...

A même été reconnu comme valable l'envoi de la lettre de convocation par huissier.

Extrait de l'arrêt

« Que la cour d'appel a exactement retenu que la remise par voie d'huissier de justice ne constituait pas une irrégularité de la procédure de licenciement »

Arrêt de la Cour de cassation du mercredi 30 mars 2011 pourvoi 09-71412

Contenu de la convocation à l'entretien préalable

- Dans cette lettre, il doit y avoir :
 1. L'objet de l'entretien ;
 2. La date, l'heure et le lieu où se déroulera l'entretien ;
 3. La possibilité pour le salarié de se faire assister ;
 4. L'adresse de la mairie où se trouve la liste des personnes pouvant accompagner le salarié lors de l'entretien ;
 5. L'adresse de l'inspection du travail.

Article R1232-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La lettre de convocation prévue à l'article L. 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur. Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au

personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

L'entretien préalable

- Un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre l'entretien et la convocation (présentation LRAR ou date remise en main propre).

Article L1233-11

(...) L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

- Si le salarié ne se présente pas, ou s'il est malade, l'employeur peut notifier le licenciement. La Cour de cassation a jugé que l'intéressé doit être convoqué à l'entretien « peu important qu'il puisse ou non s'y présenter ».
- Pendant l'entretien l'employeur doit exposer au salarié les motifs du licenciement envisagé et il recueille ses explications.

Article L1233-12

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

- Lorsque le délai de « 5 jours » expire un samedi, dimanche ou jour férié, alors il est prorogé au premier jour ouvrable qui suit.

Article R1231-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Lorsque les délais prévus par les dispositions légales du présent titre expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Nota :

Une affaire récente traitée par la Cour de cassation du 24/11/2010 indique qu'en cas de report de l'entretien préalable demandé par le salarié, le délai de 5 jours n'est pas calculé par rapport à la nouvelle lettre de convocation mais bien en tenant compte de la convocation initiale

Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation :

"En cas de report, à la demande du salarié, de l'entretien préalable au licenciement, le délai de 5 jours ouvrables prévu par l'article L.1232-2 du Code du travail court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de la convocation".

Cour de cassation du 24/11/2010 pourvoi : 09-66616

Vous pouvez retrouver cet arrêt en détails en [cliquant ici](#).

Lire aussi : [Report entretien préalable au licenciement demandé par le salarié Jurisprudence](#)

L'affaire soumise à la Cour de cassation concerne le délai à respecter en cas de report de la date de l'entretien préalable à un licenciement. Les dates sont importantes, et ...