

Les délais à respecter dans le cadre d'un licenciement

## Description

Les délais imposés par la loi sont très importants en matière de [licenciement](#). En effet, le licenciement est très encadré par le droit. Ainsi, l'employeur doit impérativement respecter la [procédure de licenciement](#).

De la convocation à l'entretien préalable, jusqu'à la notification du licenciement, il existe des délais minimum à respecter. Parfois, les textes prévoient même des délais maximum. Le respect de ces délais détermine la validité du licenciement.

[Modèle de lettre de licenciement](#)

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

## Quels sont les délais à respecter pour l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ?

L'[entretien préalable](#) au licenciement est la **première étape** de la procédure de licenciement. En effet, l'employeur qui souhaite se détacher d'un salarié ne peut pas le faire directement. La procédure de licenciement repose sur une base de dialogue entre les parties.

Du fait du rapport hiérarchique qui les lie, le salarié est considéré comme une partie faible. Dès lors, l'entretien préalable **permet d'engager la discussion** entre l'employeur et le salarié. L'employeur va exposer les éléments l'ayant poussé à entamer la procédure de licenciement et le salarié va tenter d'exposer ses explications et arguments.

L'employeur est obligé de convoquer le salarié à cet entretien préalable. Il doit le faire **par écrit**, sous forme de lettre. L'employeur doit ensuite transmettre cette lettre par courrier recommandé avec accusé de réception, par remise en main propre contre décharge ou par voie d'huissier.

**Bon à savoir** : Le salarié quant à lui n'est pas obligé de se présenter à l'entretien. En cas d'absence, il ne s'agit ni d'une faute, ni d'un motif de licenciement de sa part.

Peu importe le [motif de licenciement](#) envisagé, l'employeur doit respecter un délai

minimum de **5 jours ouvrables** entre la présentation de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

## Quels sont les délais à respecter pour notifier un licenciement ?

Après l'entretien préalable, l'employeur peut stopper la procédure de licenciement ou prendre la décision définitive de licencier le salarié. Dans ce second cas, il doit lui adresser une [lettre de licenciement](#).

Toutefois, la notification de licenciement ne peut pas intervenir n'importe quand. L'employeur doit, là encore, respecter les délais légaux. Ces délais vont dépendre du type de licenciement.

### Licenciement pour motif personnel

Lorsque l'employeur licencie le salarié pour [motif personnel](#), il peut être soumis à des délais minimum et maximum. Cela dépend uniquement du caractère disciplinaire ou non du motif de licenciement.

Dans le cadre d'un licenciement pour **motif non disciplinaire**, l'employeur ne peut adresser la lettre de licenciement que **2 jours ouvrables** minimum après la date de l'entretien préalable. En revanche, il n'a aucun délai maximal à respecter.

Le licenciement pour motif non disciplinaire n'implique aucune faute de la part du salarié. Il peut par exemple s'agir d'une [insuffisance professionnelle](#) ou d'une [inaptitude physique](#).

Si le licenciement est prononcé pour **motif disciplinaire**, sa notification doit intervenir dans les délais suivants :

- au minimum **2 jours ouvrables** après la date de l'entretien préalable ;
- **1 mois** maximum après la date de l'entretien préalable au licenciement.

**Attention** : L'employeur doit respecter ces deux délais. Ainsi, il doit envoyer la lettre de licenciement entre 2 jours ouvrables et 1 mois après la date de l'entretien préalable.

Le licenciement pour motif disciplinaire quant à lui implique nécessairement une [faute du salarié](#).

Les délais à respecter entre l'entretien préalable et la notification du licenciement

---

correspondent à une **période de réflexion** pour l'employeur. Il doit prendre en compte les explications du salarié et réfléchir à sa décision finale sans se précipiter.

**Zoom** : Rédigez votre [lettre de licenciement](#) avec l'aide de LegalPlace ! Nous vous proposons un modèle de lettre de licenciement à compléter en ligne. Vous pouvez l'adapter en fonction de votre situation. Dans tous les cas, le document généré contiendra toutes les mentions obligatoires nécessaires à sa validité. Vous n'aurez plus qu'à le télécharger, l'imprimer et le signer. Veillez également à respecter les délais d'envoi spécifiques à votre procédure de licenciement.

## Licenciement pour motif économique

Les conditions d'envoi de la lettre de licenciement dans le cadre d'un [licenciement économique](#) varient en fonction du nombre de **salariés licenciés sur une même période de 30 jours** et de la taille de l'entreprise.

Notamment, le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés :

<b>Nombre de salariés licenciés (sur une même période de 30 jours)</b>			
1 seul	Entre 2 et 9	Entre 10 et 49	50 et plus
7 jours ouvrables minimum (15 jours ouvrables pour les cadres) après l'entretien préalable	Au moins 7 jours ouvrables après l'entretien préalable	30 jours minimum à partir de l'information du projet de licenciement par l'employeur à la DREETS	Dès lors que le plan de sauvegarde de l'emploi est validé après notification ou homologation de la DREETS

Il existe une procédure de licenciement spécifique liée au cas de licenciement économique.

## Quelle est la durée de préavis dans le cadre d'un licenciement ?

Le salarié licencié n'est pas détaché des obligations nées de son [contrat de travail](#) dès la notification du licenciement. En effet, sauf cas exceptionnels, il doit obligatoirement effectuer une période de [préavis](#).

La période de préavis correspond à la durée qui s'écoule entre la notification du licenciement et la fin réelle du contrat de travail du salarié. Durant cette période, le contrat de travail se poursuit normalement.

## Durée de la période de préavis

La durée de préavis **dépend de l'ancienneté** du salarié au sein de l'entreprise. Généralement, le salarié doit réaliser les préavis suivants :

- Pour les salariés avec **moins de 6 mois** d'ancienneté : les dispositions légales ne fixent pas le délai de préavis pour ces salariés. En effet, la durée de préavis est fixée par la convention collective, par accord collectif, par le contrat de travail ou par les usages de la profession ;
- Lorsque le salarié a **entre 6 mois et 2 ans** d'ancienneté : durée de préavis de 1 mois ;
- Les salariés présents depuis **au moins 2 ans** dans l'entreprise : durée de préavis de 2 mois.

En outre, il est tout à fait possible de se référer à des dispositions conventionnelles prévoyant un délai de préavis ou une condition d'ancienneté plus favorable pour le salarié.

**À noter** : Les textes de loi doublent la durée de préavis des travailleurs handicapés, dans la limite de 3 mois.

Dans tous les cas, lorsqu'il y a un préavis à effectuer, son délai commence à courir le jour de la **première présentation** de la lettre de notification de licenciement.

## Cas de dispense de préavis

Si le salarié doit effectuer son préavis dans la majorité des cas, il existe des situations exceptionnelles dans lesquelles il en est dispensé.

Cette dispense peut émaner d'une décision de l'employeur ou d'une demande du salarié lui-même.

Lorsque l'employeur décide de dispenser le salarié de préavis, ce dernier ne peut s'y opposer. Cependant, il doit recevoir une **indemnité compensatrice** de préavis.

En revanche, lorsque le salarié demande à ne pas réaliser le préavis, l'employeur n'est pas obligé d'accepter. De la même manière, il n'est pas obligé d'accorder une

indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il accepte de dispenser le salarié.

Par ailleurs, la date de fin du contrat reste la même malgré la dispense de préavis.

**À noter :** Il existe également des cas particuliers dans lesquels le salarié sera confronté à un report ou à une suspension du préavis.

## Quelles sanctions en cas de non-respect des délais de licenciement ?

Le respect des délais de licenciement tiennent essentiellement à l'employeur. C'est donc l'employeur qui sera sanctionné en cas de non-respect des délais liés au licenciement d'un salarié.

Le juge peut **sanctionner l'employeur** par :

- La prononciation de l'irrégularité de la procédure : dans ce cas, le licenciement est valide mais le salarié pourra percevoir une indemnité pour irrégularité de procédure. Le montant de cette indemnité s'élève au maximum à 1 mois de salaire ;
- La caractérisation d'un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) : le licenciement n'est pas valide. Le juge peut alors suggérer la réintégration du salarié dans l'entreprise. En cas de refus de réintégration par le salarié ou l'employeur, l'employeur devra verser une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## FAQ

### Quel est le délai minimum que l'employeur doit respecter entre l'entretien préalable et la notification d'un licenciement pour motif personnel ?

Le délai minimum à respecter pour l'envoi de la lettre de licenciement est de 2 jours ouvrables dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel.

## **À quel moment le licenciement prend-t-il effet ?**

Le contrat prend fin à la date du terme de la période de préavis.

## **Quelles sont les étapes d'un licenciement ?**

La procédure de licenciement est différente selon qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique. De manière générale, les étapes à respecter sont : la convocation à l'entretien préalable, l'entretien préalable au licenciement, l'envoi de la lettre de licenciement, la réalisation du préavis et la fin du contrat de travail.