

**DÉCOMPTE DU DÉLAI MINIMUM SÉPARANT LA CONVOCATION
DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT**

① Cas d'un salarié bénéficiant d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, donné le samedi et le dimanche

<i>Jour de réception ou de remise de la lettre de convocation</i> <i>ou jour de 1^{ère} présentation de cette lettre par La Poste</i>	1^{ER} JOUR POSSIBLE POUR L'ENTRETIEN PRÉALABLE <i>(en l'absence de jour férié chômé)</i>														
	■ 6 ^{ème} jour ouvrable à compter du lendemain de la date de réception ou de remise de la lettre de convocation														
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi
Lundi		1	2	3	4			5	■						
Mardi			1	2	3	4		5	■						
Mercredi				1	2	3		4	5	■					
Jeudi					1	2		3	4	5	■				
Vendredi						1		2	3	4	5	■			
Samedi								1	2	3	4	5	Repos	Repos	■ (1)

② Cas d'un salarié bénéficiant d'un repos hebdomadaire de 2 jours non consécutifs, donné le dimanche et le mardi

<i>Jour de réception ou de remise de la lettre de convocation</i> <i>ou jour de 1^{ère} présentation de cette lettre par La Poste</i>	1^{ER} JOUR POSSIBLE POUR L'ENTRETIEN PRÉALABLE <i>(en présence d'un jour férié chômé)</i>															
	■ 6 ^{ème} jour ouvrable à compter du lendemain de la date de réception ou de remise de la lettre de convocation															
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi de Pâques	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi
Lundi		1	2	3	4			5	■							
Mardi			1	2	3	4		5	■							
Mercredi				1	2	3		4	5	■						
Jeudi					1	2		3	4	5	■					
Vendredi						1		2	3	4	5	■				
Samedi								1	2	3	4			5	Repos	■ (1)

(1) L'entretien préalable se déroule, en principe, pendant le temps de travail. Cependant, légalement, l'entretien peut avoir lieu en dehors des horaires de travail du salarié, y compris donc un jour habituel de repos, sans que cela constitue une irrégularité de procédure (Cass. soc., 20 avril 2005, pourvoi n°03-40556 ; 7 avril 2004, pourvoi n°02-40359). Néanmoins, dans un tel cas, le salarié peut prétendre non seulement à la réparation du préjudice subi de ce fait mais aussi au paiement comme temps de travail du temps passé à l'entretien (Cass. soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 07-42551)