Image not found or type unknown

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

publié le **25/01/2010**, vu **4816 fois**, Auteur : benoitlevy

Contenu de la convocation à l'entretien préalable de licenciement Motivation de la lettre de licenciement Sanction du non-respect du délai de réflexion entre l'entretien et la notification du licenciement

Licenciement

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

Contenu de la convocation à l\'entretien préalable de licenciement

La lettre de convocation à l\'entretien préalable de licenciement doit toujours mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l\'entreprise.

La lettre de convocation à l\'entretien préalable de licenciement doit préciser 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 du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par le préfet (C. trav., art. L. 122-14 et R. 122-2-1) .

L\'interprétation littérale du Code du travail pourrait laisser croire qu\'en l\'absence d\'institutions représentatives du personnel dans l\'entreprise, il n\'est pas nécessaire à l\'employeur de mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l\'entreprise.

Or, la Cour de cassation vient de préciser, au contraire, que la faculté pour le salarié de se faire assister, lors de l\'entretien préalable à son licenciement, par une personne de son choix appartenant au personnel de l\'entreprise, doit toujours être mentionnée dans la lettre de convocation du salarié à cet entretien. Cette mention est donc obligatoire en présence ou non de représentants du personnel dans l\'entreprise. A défaut, l\'employeur peut être condamné au versement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement.

Représentation de l\'employeur à l\'entretien préalable de licenciement

La finalité même de l\'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l\'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l\'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement.

Les articles L. 122-14 et L. 122-14-1 du code du travail nous indiquent que si c\'est « l\'employeur

ou son représentant » qui doit convoquer l\'intéressé par lettre recommandée à son entretien préalable de licenciement, c\'est « l\'employeur » qui doit :

au cours de l\'entretien, indiquer le motif de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié ;

notifier le licenciement du salarié.

A la lecture des textes, l\'employeur, et lui seul, pourrait donc recevoir le salarié en entretien et lui notifier son licenciement.

Les textes sont clairs sur le sujet, mais leur mise en pratique est plus complexe en raison de l\'évolution de la configuration des entreprises, amenées à disposer de salariés dans différents lieux géographiques.

La jurisprudence considère que si, en principe, c\'est à l\'employeur de conduire l\'entretien préalable, il peut cependant se faire remplacer par un représentant. Elle a donc une position plus souple que les textes susvisés.

Cette faculté de représenter l\'employeur :

n\'est pas réservée au seul délégataire du pouvoir de prononcer le licenciement

st cependant soumise au contrôle de la Cour de cassation sur la délégation de pouvoir invoquée par la personne qui a conduit l\'entretien, les juges du fond devant préalablement rechercher quelles étaient les fonctions exercées par elle au sein de l\'entreprise

Motivation de la lettre de licenciement

En application de l\'article L. 122-14-2 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter une énonciation suffisante du motif de licenciement permettant de contrôler les éléments objectifs sur lesquels est fondée la rupture du contrat.

Seuls les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige et interdisent à l\'employeur d\'en invoquer de nouveaux.

L\'imprécision du motif équivaut à une absence de motif, ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse

La Cour de cassation vient de préciser que le motif « inaptitude au poste occupé » est insuffisant, ne permettant pas de savoir s\'il s\'agit d\'une inaptitude physique ou professionnelle.

En conséquence, le salarié est en droit de demander des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter que la mention « insuffisance professionnelle » constitue en revanche un motif matériellement vérifiable, qui peut être précisé et discuté devant les juges

Sanction du non-respect du délai de réflexion entre l\'entretien et la notification du licenciement

L\'inobservation par l\'employeur du délai d\'un jour franc entre l\'entretien préalable et l\'envoi de la lettre de licenciement constitue une irrégularité de forme.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Conformément aux articles L. 122-14-1 et L. 122-41 du Code du travail, l\'employeur doit respecter un délai minimum d\'un jour franc, c\'est-à-dire un jour entier de 0 h à 24 h, entre le jour de l\'entretien et le jour d\'expédition de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant au salarié son licenciement.

L\'inobservation de ce délai constitue une irrégularité de forme devant être réparée par l\'allocation d\'une indemnité fixée en fonction du préjudice subi par le salarié, dans les conditions fixées aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés