



# L'obligation de l'employeur de convoquer un salarié en vue de son licenciement

Actualité législative publié le 31/07/2016, vu 1848 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

**Un salarié occupant au sein d'une société le poste de responsable production et qualité selon un contrat de travail soumis à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Il a été convoqué par lettre recommandée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave voire lourde, et ce après mise à pied à titre conservatoire qui lui a été notifiée.**

Un salarié occupant au sein d'une société le poste de responsable production et qualité selon un contrat de travail soumis à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Il a été convoqué par lettre recommandée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave voire lourde, et ce après mise à pied à titre conservatoire qui lui a été notifiée.

Après avoir été entendu par l'employeur et assisté par un membre du personnel, il a été licencié pour faute lourde par lettre.

Le salarié, contestant la régularité et le bien-fondé de son licenciement, a saisi la juridiction prud'homale.

Pour dire dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié et condamner la société au paiement de diverses sommes, les juges du fond retiennent que l'article 27, alinéa 2, de la convention collective applicable 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 ».

Selon la Cour d'appel, ces dispositions étant plus favorables que celles résultant de l'article L. 1232-4 du Code de travail, l'employeur se devait en conséquence de mentionner cette faculté dans la lettre de convocation à l'entretien préalable de sorte que le non-respect de cette garantie de fond prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Ce n'est pas de l'avis de la Haute juridiction, qui a estimé qu'en statuant ainsi, alors que l'article 27, alinéa 2, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 prévoyant la faculté pour le salarié d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur avant que son licenciement ne lui soit confirmé par écrit, **n'institue pas une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 qui a institué l'obligation pour l'employeur envisageant de licencier un salarié de le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable**, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-4 du Code du travail ainsi que l'article 27 de la convention susvisée.

Il y a lieu de rappeler les dispositions de l'article L. 1232-4 du Code du travail :

*"Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

*Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.*

*La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition".*

*(C.cass. Ch. soc. 11 juillet 2016 n°14-22651)*

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: <https://dalilamadjid.blog>