



La signature de l'expert-comptable pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur

Actualité législative publié le **08/05/2017**, vu **1615 fois**, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Il y a lieu de rappeler que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif personnel, il doit respecter différentes étapes.

Il y a lieu de rappeler que lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif personnel, il doit respecter différentes étapes.

1- Les étapes à respecter avant de licencier.

Tout d'abord, il doit préalablement convoquer le salarié, à un entretien préalable par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre. Dans laquelle, il lui expose les raisons qui l'amène à le licencier et recueillir ses explications.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

Ensuite, l'employeur doit notifier au salarié son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre, et ce, dans un délai de deux jours ouvrables à compter du jour de l'entretien préalable.

2- Interdiction à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement

Dans un récent arrêt, la Cour de cassation a rappelé qu'au visa de l'article L. 1232-6 du Code du travail qui dispose que:

"Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué"

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 conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme ; qu'il s'ensuit que la signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut être admise.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel, dans les termes suivants :

"Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la procédure de licenciement avait été conduite par l'expert-comptable de l'employeur, personne étrangère à l'entreprise, ce dont il résultait, nonobstant la signature pour ordre de la lettre de licenciement par cette personne à laquelle il était interdit à l'employeur de donner mandat, que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

En somme, si l'employeur peut se faire assister ou conseiller par un expert-comptable ou un avocat pour enclencher une procédure de licenciement, il doit prendre soin de signer lui-même la lettre de convocation à un entretien préalable ainsi que la lettre de notification de licenciement.

(Cour de cassation, chambre sociale, 26 avril 2017, 15-25.204)

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de PARIS

Blog: <https://dalilamadjid.blog>