Image not found or type unknown

Un licenciement avant l'heure : Un licenciement abusif !

Jurisprudence publié le **06/12/2021**, vu **2996 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de PAU rappelle que tout licenciement annoncé avant l'envoi de la lettre de licenciement équivaut à un licenciement verbal.

CA PAU, 02 décembre 2021, RG n° 19/00846 *****

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de PAU rappelle que tout licenciement annoncé **avant l'envoi de la lettre de licenciement** équivaut à un **licenciement verbal**.

En l'espèce, il était question d'une salariée qui a été informée d'une mutation en septembre 2016 qui devait prendre effet au 17 octobre de la même année. Ne s'étant pas présentée sur son nouveau lieu de travail à la date fatidique, la salariée a fait l'objet d'un licenciement pour faute simple.

La lettre de licenciement était datée du 14 novembre 2016 mais avait, en réalité, été adressée le **16 novembre 2016**. Or, la veille, par courrier adressé à l'ensemble du personnel **à 12 heures 35** , l'employeur avait annoncé le **départ de la salariée** et de **son remplacement**.

Or, la Cour d'appel de PAU rappelle que l'employeur, qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, le rompt ou le considère comme rompu, en dehors de toute manifestation de volonté expresse du salarié tendant à la rupture, **doit engager** la procédure de licenciement. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Autrement dit, un **licenciement verbal** est impossible, une procédure de licenciement doit nécessairement être respectée, notamment en convoquant le salarié concerné à un **entretien préalable** et en lui adressant une **lettre de licenciement** à l'issue de cet entretien.

La jurisprudence juge ainsi abusif tout licenciement verbal (**Cass. soc., 23 juin 1998, n° 96-41.688**).

Equivaut également à un licenciement verbal le fait pour l'employeur d'ordonner à un salarié **de quitter l'entreprise** et de remettre l'ensemble de ses outils de travail et ce, en l'absence de prononcer d'une mise à pied conservatoire (**Cass. soc., 10 janvier 2017, n° 15-13.007**).

Une telle situation ne peut être palliée par l'envoi ultérieur d'une lettre de licenciement en bonne et due forme **(Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-65.441)**.

De même, **l'annonce publique** de l'employeur, avant la tenue de l'entretien préalable, de son intention de se séparer définitivement d'un salarié équivaut un licenciement verbal abusif **(Cass. soc., 23 octobre 2019, n° 17-28.800).**

Tel était manifestement le cas en l’espèce.

En effet, la Cour d’appel de PAU constate **qu’avant la notification** de la lettre de licenciement, le **16 novembre 2016**, l’employeur avait adressé un courriel à l’ensemble du personnel, **la veille** , dans lequel il annonçait le départ de la salariée et de son remplacement par un nouveau collaborateur.

Cette décision n'ayant pas été notifiée dans les formes prescrites par l'article L 1232-6 du code du travail, la rupture du contrat de travail est **dépourvue de cause réelle et sérieuse**.

La salariée est donc légitime à solliciter **des dommages et intérêts** pour ce licenciement non-prononcé dans les règles de l’art.
???????

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l’arrêt est définitif et n’a pas fait l’objet d’un pourvoi en cassation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés