Image not found or type unknown

La représentation de l'employeur lors d'un entretien préalable

Jurisprudence publié le **28/03/2022**, vu **25546 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de BORDEAUX est amenée à statuer sur la régularité d'une procédure de licenciement.

CA BORDEAUX, 22 mars 2022, RG n° 18/06211 *

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de BORDEAUX est amenée à statuer sur la **régularité** d'une procédure de licenciement.

Plus précisément, une salariée avait fait l'objet d'une convocation à un **entretien préalable** par courrier daté du 27 novembre 2015. Lors dudit entretien, l'employeur était représenté par **deux personnes**, la DRH de l'entreprise et un autre responsable cadre.

Après son licenciement, la salarié a saisi les juridictions prud'homales en contestant notamment la régularité de la **procédure de licenciement**.

En la matière, on rappellera, au préalable, que l'article L. 1232-1 du code du travail énonce que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un **entretien préalable**.

L'article L. 1232-4 du même code précise que lors de son entretien, le salarié peut se **faire assister** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Aucune indication n'est donnée quant à la **représentation de la personne même de l'employeur** et de son **éventuel accompagnement** par une tierce personne. La jurisprudence est venue apporter des précisions sur ce point.

En premier lieu, comme pour le salarié, l'employeur ne peut se faire représenter que par une personne **appartenant au personnel de l'entreprise (Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-44.241).**

Tel n'est pas le cas d'une DRH d'une autre filiale du Groupe auquel appartient l'entreprise concernée alors même que cette tierce personne n'a **aucun pouvoir de direction** dans ladite entreprise **(Cass. soc., 20 octobre 2021, n° 20-11.485).**

La faculté de représenter l'employeur à l'entretien préalable n'est pas réservée **au seul délégataire** du pouvoir de prononcer le licenciement **(Cass. soc., 14 juin 1994, n° 92-45.072).**

En pratique, il s'agit d'un salarié occupant un poste à responsabilité ou exerçant des **missions d'encadrement**.

En second lieu, à l'instar du salarié, le représentant de l'employeur peut être **assisté**. Là encore, il ne peut se faire assister que par une personne **appartenant au personnel** de l'entreprise.

L'employeur ne peut donc pas être assisté par un **avocat (Cass. soc., 22 février 2006, n° 04-43.636)** ou un **huissier** (**Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.412**).

Au surplus, l'assistance de l'employeur ne doit pas transformer l'entretien préalable en **enquête** ayant pour effet de détourner la procédure de son objet, à savoir donner la possibilité pour le salarié concerné de connaître les griefs allégués par son employeur et de fournir toutes explications utiles.

Ainsi, la présence de **multiples personnes** présume que l'entretien préalable a été **détourné** de son objet et rend la procédure de licenciement **irrégulière** en la forme **(Cass. soc., 25 mars 2010, n° 07-43.384)**.

En revanche, la présence d'un salarié assistant l'employeur qui confirme, en **une seule occasion** , les propos reprochés au salarié ne rend pas la procédure irrégulière **(Cass. soc., 5 mai 2010, n° 09-40.737)**.

Au cas présent, la Cour d'appel de BORDEAUX note que la **convocation à l'entretien préalable** mentionne la possibilité pour la salariée de se faire assister par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. La Cour précise que le **refus de la salariée** d'être accompagnée ne privait pas l'employeur d'être représenté par une personne elle-même assistée.

La Cour constate ensuite que l'employeur était représenté par **deux personnes**, la DRH et un autre responsable cadre. Elle relève qu'aucun élément ne permet de retenir que cette présence n'aurait détourné l'entretien préalable de **sa finalité** c'est à dire de la possibilité pour la salariée de connaître les griefs allégués par l'employeur et de fournir toutes explications utiles.

La présence de deux personnes occupant des postes importants dans l'entreprise ne peut non plus être critiquée dès lors que le différend opposant la salariée à l'employeur relevait d'un niveau de **connaissances adapté**.

La Cour juge donc que la procédure de licenciement n'est pas irrégulière, de sorte qu'elle rejette la demande indemnitaire formulée par la salariée.

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