



Entretien préalable au licenciement : les limites à l'assistance de l'employeur

Jurisprudence publié le **07/07/2009**, vu **4135 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Si l'employeur peut être assisté pendant l'entretien préalable au licenciement, cet entretien ne doit pas être détourné de son objet :

- l'employeur ne peut pas se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise ;
- l'entretien préalable ne doit pas se transformer en un procès fait au salarié;

Ainsi, la cour de cassation a jugé que la présence de 4 personnes aux côtés de l'employeur à l'entretien préalable de licenciement détourne le déroulement de l'entretien de son objet. Cette présence importante fait grief aux intérêts du salarié, peu importe que l'employeur ait été le seul à conduire les débats. Il ne pouvait pas se faire assister par plus d'une personne.

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 07-43056 du 11 février 2009

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., salarié de l'association régie de quartier de Trélazé, a été convoqué à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 13 mars 2003, et licencié pour faute grave le 19 mars 2003 ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté l'ensemble de ses demandes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que faute pour les juges du fond de s'être expliqués, tout d'abord, sur la nature et l'importance du matériel ayant fait l'objet d'une déclaration inexacte, ensuite sur les pratiques qui avaient cours au sein de l'atelier quant à l'utilisation du matériel qui s'y trouvait, enfin sur le point de savoir si M. X... avait ou non entendu détourner le matériel à son profit, les juges du fond, qui se sont insuffisamment expliqués sur les faits retenus, les conditions qui les ont entourés et l'intention du salarié, ont privé leur décision de base légale au regard des articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9, L. 122-13 et L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que le salarié avait, dans la déclaration de vol dont il avait été chargé par son employeur, volontairement " gonflé " la liste du matériel volé, et qu'il avait retiré le matériel de l'atelier pour l'apporter à son domicile ; qu'elle a pu en déduire que ces faits rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et qu'ils constituaient une faute grave ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-14. devenu l'article L. 1332-3 du code du travail :

étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa 2, du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 8 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la cassation ;

Dit que la procédure de licenciement est irrégulière ;

Renvoie devant la cour d'appel de Rennes mais uniquement pour qu'elle fixe le montant de l'indemnité à allouer au salarié de ce chef ;

Condamne l'association régie de quartier de Trélazé aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne l'association régie du quartier de Trélazé à payer à Me Y... la somme de 2 500 euros à la charge pour lui de renoncer à la part contributive de l'Etat ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze février deux mille neuf.