



Entretien Préalable au licenciement: des précisions de la Cour de cassation.

Jurisprudence publié le 17/01/2010, vu 3098 fois, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt du 28 octobre 2009 que lors de l'entretien l'employeur peut se faire assister mais attention la personne qui l'assiste doit obligatoirement faire partie du personnel de l'entreprise.

Conséquence, si celui qui assiste l'employeur ne fait pas parti du personnel de l'entreprise, la procédure est irrégulière. Le salarié pourra réclamer des dommages et intérêts pour cette irrégularité ou cette irrégularité sera prise en compte pour l'évaluation de l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

EXTRAITS.

"ALORS, D'AUTRE PART, QUE l'absence de protestation d'un salarié ne peut valoir renonciation à ses droits, laquelle ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque ; qu'en opposant à Monsieur X... son absence de doléance avant et pendant l'entretien préalable en l'état de la mention de la présence de Monsieur Y... à l'entretien dans la lettre de convocation à cet entretien, la Cour d'appel a de nouveau violé, par fausse application, les articles L. 1232-2, alinéa 1, et L. 1232-3 du Code du travail ;

ET ALORS, ENFIN, QUE toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer ; qu'en opposant au salarié le fait de n'avoir invoqué l'existence d'aucun préjudice résultant de la présence d'une personne non salariée de l'entreprise à l'entretien préalable quand il lui appartenait d'évaluer le préjudice résultant de cette irrégularité, que l'employeur devait réparer, la Cour d'appel a là encore violé, par fausse application, les articles L. 1232-2, alinéa 1, et L. 1232-3 du Code du travail."

Cass.soc.28 octobre 2009.Pourvoi n° 08-44.241. Arrêt n° 2096.

contact: cabinet@michelebaueravocate.com [100,Cours de Verdun 33000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50.