Image not found or type unknown

LICENCIER AVANT L’HEURE SANS RESPECT DES « SIGNALETIQUES JURIDIQUES » : UN EXCES DE VITESSE

publié le **02/11/2013**, vu **2314 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Dans cette affaire, il s’agissait d’une salariée qui avait été engagée en qualité d'assistante parlementaire et qui fût licenciée suite à sa convocation à un entretien préalable au licenciement. Jusqu’ici vous me direz : rien d’anormal ? Oui, sauf que l’employeur avait voulu « mettre la charrue avant les bœufs » en rédigeant « une transaction conventionnelle » stipulant que la collaboratrice serait, quoi qu’il advienne, licenciée à l’issue de son entretien préalable.

Or, chacun sait que les dispositions prévues par le contrat de travail ne peuvent jamais empêcher l’application des procédures légales protectrices comme celles encadrant le licenciement individuel.

En l’espèce, une fois licenciée par son employeur pour cause réelle et sérieuse, la salariée estimant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Pour débouter la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges du fond avait retenu que le document intitulé "transaction conventionnelle" ne constituait qu'une simple irrégularité de procédure.

Quid : une irrégularité de procédure pouvait-elle priver la salariée de son droit de bénéficier d’une procédure contradictoire ?

L’erreur « fâcheuse » de l'employeur était d’avoir indiqué dans la « transaction conventionnelle » que **la décision de licenciement interviendrait de manière certaine après l'entretien préalable** . **Cela revenait à faire fi de l'article L.1232-6 du code du travail qui impose un délai de réflexion entre ledit entretien et la notification de la décision patronale**. Or, notre assistante avait été licenciée verbalement 5 jours avant l'entretien, de sorte que ce dernier n'avait plus d'objet !

Aux termes de l'article L.1232-2 du code du travail, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

L'objet de celui-ci est, rappelons-le, de permettre au salarié de s'expliquer sur les griefs formulés à son encontre et de tenter de convaincre son interlocuteur de renoncer à la mesure envisagée.

C'est dans cette finalité que l'article L.1233-6 du même code impose un délai de 2 jours ouvrables entre l'entretien et l'expédition de la lettre de licenciement.

Quid : cette « transaction conventionnelle » pouvait-elle s’analyser en un licenciement déjà décidé avant même la mise en œuvre de la procédure légale ?

Les hauts magistrats ont répondu par l’affirmative.

En l’occurrence, **l'employeur avait, avant l'entretien préalable, manifesté sa volonté de mettre fin de façon irrévocable au contrat de travail.** Aussi, la cour d’appel aurait dû constater l'existence d'un licenciement non motivé nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette position de la jurisprudence n’est pas surprenante eu-égard au principe du respect des droits de la défense via notamment la procédure contradictoire déjà évoquée ci-dessus.

Ainsi, en déboutant la collaboratrice de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et avait violé l'article L. 1232-6 du code du travail.

En effet, le document litigieux ne s'analysait pas en une simple dispense de travail jusqu'à la tenue de l'entretien préalable mais bien comme un **licenciement déjà planifié** pour l'issue de cet entretien.

Cet arrêt nous enseigne que la vigilance est de rigueur à tous les moments de la mise en œuvre de la procédure de licenciement : rédaction et envoi des lettres de convocation, des lettres de licenciement et des transactions.

Le droit est imbriqué aux sens des mots et la jurisprudence ne manque pas de rappeler aux employeurs trop pressés de « lever le pied de l’accélérateur » pour conduire un licenciement en bonne et due forme…

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 septembre 2013, 12-20.354, Inédit

N° de pourvoi 12-20354

Article L. 1232-6 du code du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés