



# Informez le salarié des garanties proposées par la convention collective avant de le licencier !

Jurisprudence publié le 13/04/2020, vu 812 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**Avant d'entamer une procédure de licenciement disciplinaire, il est indispensable de se référer à sa convention collective.**

## Licenciement pour faute : quand la convention collective offre des recours au salarié

Un salarié, rédacteur au sein d'une banque d'affaires, avait saisi la juridiction prud'homale suite à son [licenciement pour faute grave](#).

Parmi les différents griefs du salarié, celui-ci estimait que son employeur n'avait pas respecté la procédure conventionnelle de licenciement. Il invoquait l'article 27.1 de la convention collective de la banque relatif au licenciement pour motif disciplinaire, selon lequel :

« La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

- la commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise, si elle existe (...)
- ou la commission paritaire de la banque.

Ces deux recours sont exclusifs l'un de l'autre.

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde (...).

Dans cette affaire, le salarié travaillant à New York, la lettre de licenciement lui avait été adressée par lettre recommandée internationale du 10 décembre 2012. L'intéressé n'en avait pris connaissance que le 23 avril 2013.

Or, le salarié faisait valoir que le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi qui lui avaient été délivrés par l'employeur portaient la date du 31 décembre 2012 comme date de sortie des effectifs. Il en déduisait qu'il avait été privé de la possibilité de faire valoir ses droits devant les commissions paritaires et de bénéficier de l'effet suspensif de ce recours sur le licenciement, dans la mesure où celui-ci avait déjà produit ses effets

## Licenciement pour faute : la lettre de licenciement doit

# rappeler les recours offerts par la convention collective

De son côté, l'employeur estimait qu'il avait bien respecté son obligation, la lettre de licenciement mentionnant bien la faculté offerte au salarié de saisir ces commissions.

Les premiers juges ont donné gain de cause à l'employeur. Leur décision est approuvée par la Cour de cassation.

Les juges retiennent d'abord que c'est par erreur que le certificat de travail indique la date du 31 décembre 2012 comme étant la date de sortie des effectifs.

Ils pointent ensuite que la lettre de licenciement rappelait les dispositions de l'article 27-1 de la convention collective et indiquait que le contrat de travail prendrait fin le lendemain de l'expiration du délai conventionnel de 5 jours.

Enfin, les juges soulignent que le salarié n'avait entendu saisir ni la commission paritaire de recours ni la commission paritaire de la banque dans ce délai, lequel avait commencé à courir à la date de réception de la lettre de licenciement.

Par conséquent, les juges déduisent de l'ensemble de ces éléments que le salarié avait été mis en mesure de bénéficier effectivement de la garantie conventionnelle.

Cour de cassation, chambre sociale, 26 février 2020, n° 18-14.153 (avant tout licenciement, le salarié doit avoir été mis en mesure de bénéficier effectivement de la garantie conventionnelle prévue dans un tel cas)

AUTEUR : Marie Coste - Edition Tissot

## Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)
  
- [Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?](#)
- [Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?](#)
- [Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?](#)
- [Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?](#)
- [Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?](#)
- [En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?](#)
- [Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?](#)
- [Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?](#)
- [Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?](#)
- [Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?](#)

- Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?
- Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
- Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?
- Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
- Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
- Un salarié qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?
- Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre