



Licenciement : attention aux procédures conventionnelles !

Jurisprudence publié le **07/05/2021**, vu **758 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://assistant-juridique.fr)

Un employeur licencie une salariée pour faute grave. Un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conteste la salariée, pour qui la procédure conventionnelle n'a pas été respectée.

Un employeur licencie une salariée pour faute grave.

Un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conteste la salariée, l'employeur n'ayant pas respecté, selon elle, la procédure conventionnelle.

Elle rappelle, en effet, que la convention collective qui s'applique à l'entreprise prévoit qu'avant toute mesure disciplinaire, l'employeur doit consulter un organisme tiers chargé de donner son avis sur la mesure envisagée... Ce qu'il n'a pas fait...

Pour rappel, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire, de nombreuses conventions collectives prévoient des garanties supplémentaires allant au-delà des garanties légales accordées au salarié, appelées « garanties de fond ».

Dans cette affaire, l'employeur n'est pas du même avis. Pour lui, la non-consultation de l'organisme ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse : le non-respect d'une procédure conventionnelle de licenciement produit cet effet uniquement si la disposition méconnue offre au salarié une garantie de fond lui permettant de faire valoir ses droits dans la procédure de licenciement... ce qui n'est pas le cas ici.

Un point de vue que ne partage pas le juge, pour qui la consultation d'un organisme chargé de donner un avis sur une mesure disciplinaire constitue bel et bien pour le salarié une garantie de fond.

Dès lors, le licenciement prononcé est sans cause réelle et sérieuse...

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : [La convocation à l'entretien préalable de licenciement](#)

Voir aussi notre guide : [Licencier un salarié pour faute 2019-2020](#)

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](#)

- [Comment se déroule l'entretien préalable de licenciement ?](#)
- [Comment notifier un licenciement ?](#)
- [Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences](#)
- [Licenciement : préavis obligatoire ?](#)
- [Déroulement du préavis de licenciement](#)
- [Dispense de préavis de licenciement : dans quels cas ?](#)
- [L'indemnité compensatrice de préavis : calcul](#)
- [Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?](#)
- [Indemnité de licenciement : calcul](#)
- [Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)
- [Comment contester un licenciement ?](#)
- [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?](#)