



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
19 décembre 2006, numéro 04/00706**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 19 décembre 2006, numéro 04/00706. Revue juridique de l'Océan Indien, 2007, 07, pp.194-195. hal-02587279

HAL Id: hal-02587279

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587279v1>

Submitted on 15 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

6. Droit social

par Serge FARNOCCHIA, Maître de conférences à l'Université de La Réunion

6.3 Contrat de travail – Rupture – Licenciement – Procédure

Date et lieu de l'entretien

C. Saint Denis, 19 décembre 2006 RG n° 04/00706

« Sur l'indemnité pour irrégularité de la procédure:

*Aux termes de l'article L.122-14 du Code du travail dans sa rédaction alors en vigueur
« l'employeur...qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer
l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres...L'entretien ne peut
avoir lieu moins de 5 jours francs après la présentation de la lettre recommandée ou de la
remise en mains propres de la lettre de convocation » ;*

La lettre de convocation du 21 août ayant été présentée le 6 septembre 2001, soit 7 jours après la date fixée pour l'entretien préalable et même après la signification de la lettre de licenciement, la procédure est indiscutablement irrégulière et le salarié fondé à obtenir une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire; il y a donc lieu, infirmant le jugement sur ce point, de lui allouer la somme qu'il réclame sur le fondement de l'article L.122-14-4, alinéa 1, du Code du travail;

Le lieu fixé pour l'entretien n'était, au surplus, ni le siège social ni l'agence du Port, mais un établissement totalement extérieur à la société X, choisi arbitrairement par l'employeur, et la décision était prise avant même la date fixée pour l'entretien, ainsi qu'il résulte de la transmission de la lettre de licenciement en double exemplaire faite le 22 août au chef de l'agence du Port ;

(...) ».

Note :

Cette décision (contenant une erreur matérielle puisque la sanction de l'irrégularité de procédure est une indemnité qui ne peut être *supérieure* à un mois de salaire et non pas *inférieure* comme le note l'arrêt) est l'occasion de rappeler les nouvelles précisions données par la Cour de cassation quant à la procédure de licenciement.

- La convocation du salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure ; il peut seulement prétendre à la réparation du préjudice subi (Soc. 7 avril 2004, n° 02 – 40359).

- Le report de l'entretien suspend le délai d'un mois applicable en matière disciplinaire (Entre l'entretien et la notification de la sanction), ce qui n'était pas le cas avant (Soc. 14 septembre 2004, n° 03-43796) et ce qui est une bonne chose pour les employeurs soucieux d'entendre les explications que le salarié pourrait fournir lors de l'entretien : Soc. 7 juin 2006, n° 04-43819.

- L'entretien peut se tenir dans une langue étrangère, dès lors que les deux interlocuteurs la maîtrisent (Soc. 6 mars 2007 n° 05-41378).

- Le président du groupe auquel appartient l'employeur, parce qu'il n'est pas une personne étrangère à l'entreprise peut valablement tenir l'entretien (Soc. 6 mars 2007 n° 05-41378).

- La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner la faculté pour le salarié, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives dans l'entreprise, de se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département et préciser l'adresse de l'inspection du travail et de la mairie où cette liste est tenue à la disposition des salariés. L'omission d'une des adresses constitue une irrégularité de procédure qui entraîne pour le salarié un préjudice que les juges doivent indemniser par l'attribution d'une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire, conformément à l'article L 122-14-4 du Code du travail.