



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PAU, 02-12-21, RG N° 19/00846 : UN LICENCIEMENT AVANT L'HEURE : UN LICENCIEMENT ABUSIF !



FAITS DE L'ESPECE

Une salariée a été informée **d'une mutation** en septembre 2016 qui devait prendre effet au 17 octobre de la même année.

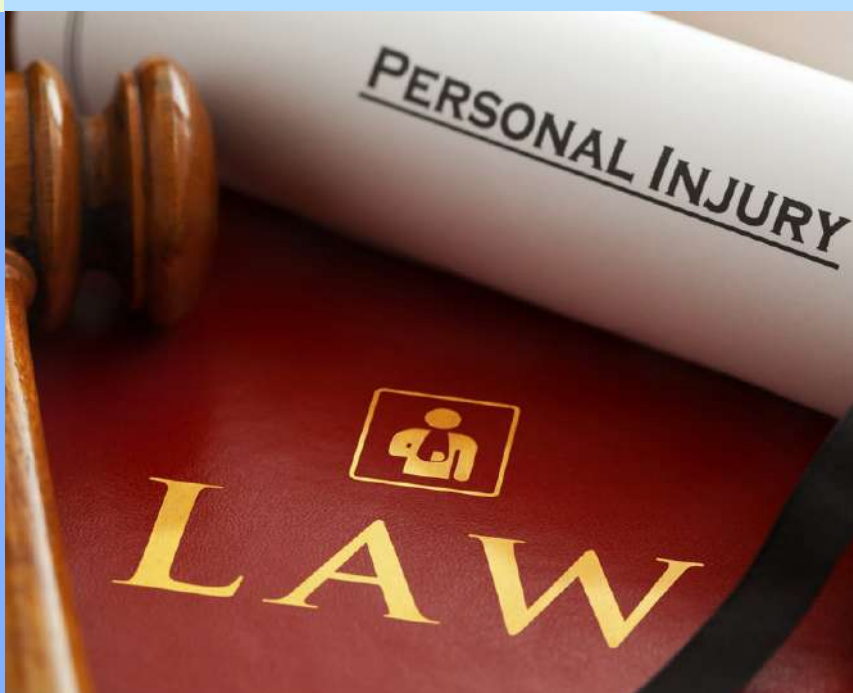
Ne s'étant pas présentée sur son nouveau lieu de travail à la date fatidique, la salariée a fait l'objet d'un **licenciement pour faute simple**.

Elle a saisi les juridictions prud'homales pour contester ce licenciement.

RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1235-1 du CT, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient **d'apprécier la régularité de la procédure** et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

A cet égard, tout **licenciement verbal**, sans respect de la procédure prévue par le CT, est jugé abusif (**Cass. soc., 10 janvier 2017, n° 15-13.007**).



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Après avoir rappelé qu'il appartient à l'employeur **d'engager une procédure de licenciement** s'il entend rompre le contrat de travail, la Cour d'appel constate que la lettre de licenciement adressée à la salariée est datée du 14 novembre 2016, postée, en réalité, le **16 novembre 2016**.

Or, la Cour relève que le **15 novembre 2016**, à 12 heures 35, un courriel a été adressé par l'employeur à l'ensemble du personnel dans lequel il annonce **le départ de la salariée** et l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

Dans ce courriel, l'employeur annonce tant le départ de la salariée que **son remplacement** sur son ancien lieu de travail que sur le nouveau lieu où elle devait être mutée, de sorte qu'y **est actée** la décision de rompre le contrat de travail de cette dernière **avant même l'envoi** de la lettre de licenciement.

Cette intention de l'employeur de se séparer de la salariée ayant été annoncée publiquement avant l'envoi de la lettre de licenciement rend donc le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**, sans qu'il y ait besoin d'apprécier son bien-fondé. La salariée est donc légitime à solliciter des **dommages et intérêts** pour ce licenciement abusif.



Florent LABRUGERE
Avocat - Lyon