

Dernière mise à jour le 25 juin 2024

Lettre convocation à l'entretien préalable et prise en charge des frais de transport

La Cour de cassation aborde la situation suivante : celle d'une lettre de convocation à l'entretien préalable et d'une exigence qu'invoquait la cour d'appel sur la prise en charge des frais de transport pour se rendre sur le lieu de l'entretien.

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Références

Présentation de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'ouvrier le 3 février 1993.

Le salarié exerce en dernier lieu les fonctions de « technicien centre extérieur » au sein d'un village vacances.

Licencié pour faute le 5 août 2015, il saisit la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Fort de France, par arrêt du 22 janvier 2021, considère que la procédure de licenciement est frappée d'irrégularité.

Selon la cour d'appel :

- Il était constaté que le salarié avait été convoqué à un entretien préalable fixé au 16 juillet 2015 à une localité A ;
- Alors que son domicile était situé à une localité B en Martinique ;
- Cela sans aucune indication sur la prise en charge des frais de transport et de séjour par l'employeur le privant de l'effectivité de son droit à entretien préalable.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Fort de France renvoyant les parties devant la cour d'appel de Fort-de-France autrement composée.

Dans un premier temps, la Cour de cassation rappelle que :

Vu l'article R. 1232-1 du code du travail :

- La lettre de convocation à l'entretien préalable, prévue à l'article L. 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.
- Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

- Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

Article R1232-1

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

La lettre de convocation prévue à l'article L. 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

Article L1232-2

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Concernant la procédure que la cour d'appel considère présentement irrégulière, la Cour de cassation indique que :

- Eu égard au fait que le salarié a été convoqué à un entretien préalable, alors que son domicile était situé à une autre localité, sans aucune indication sur la prise en charge des frais de transport et de séjour par l'employeur le privant de l'effectivité de son droit à entretien préalable ;
- La cour d'appel, qui a ajouté à l'article R. 1232-1 du code du travail une **obligation qui n'y figure pas**, a violé le texte susvisé.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 1232-1 du code du travail :

10. Selon ce texte, la lettre de convocation prévue à l'article L. 1232-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

11. Pour dire la procédure irrégulière, l'arrêt retient que le salarié a été convoqué à un entretien préalable fixé au 16 juillet 2015 au CCE Air France à [4] [Localité 3], alors que son domicile était situé à [Localité 5] en Martinique sans aucune indication sur la prise en charge des frais de transport et de séjour par l'employeur le privant de l'effectivité de son droit à entretien préalable.

12. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a ajouté à l'article R. 1232-1 du code du travail une obligation qui n'y figure pas, a violé le texte susvisé.

(...)

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande de nullité du licenciement pour harcèlement moral ou suspension du contrat de travail lors de son licenciement, faute de visite médicale de reprise préalable ou pour

défaut de respect de l'obligation de résultat et déboute M. [P] de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et violation de l'obligation de résultat et de dommages-intérêts au titre d'un licenciement brutal et vexatoire, l'arrêt rendu le 22 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France autrement composée ;

Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 23-10.886 ECLI:FR:CCASS:2024:SO00463 Non publié au bulletin

Solution : Cassation partielle Audience publique du mardi 07 mai 2024 Décision attaquée : Cour d'appel de Fort de France, du 22 janvier 2021