

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Procédure – Entretien préalable – Possibilité de convoquer le salarié en dehors du temps de travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 avril 2004

R. contre ACPM

Sur le deuxième moyen annexé au présent arrêt :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 21 novembre 2001), que M. R. a été engagé par l'Association de formation pour la coopération et la promotion professionnelle méditerranéenne (ACPM), le 2 juin 1998, en qualité de coordonnateur pédagogique ; que le salarié a été licencié, le 4 mai 1999, pour insuffisance professionnelle et perte de confiance ; que, contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que M. R. reproche à l'arrêt de le débouter de sa demande d'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, en faisant valoir un moyen tiré de ce qu'il ne pouvait être convoqué à un entretien préalable un jour où il ne

travaillait pas, alors que la loi impose que cet entretien ait lieu pendant la durée et à l'époque du travail ;

Mais attendu que la convocation du salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure ; qu'il peut seulement prétendre à la réparation du préjudice subi ;

Que la Cour d'appel, qui a relevé par motif adopté que le temps passé à l'entretien préalable lui avait été payé comme temps de travail, a rejeté à bon droit la demande du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Liffan, rapp. - M. Foerst, av. gén.)

Note.

Contrairement à ce que pensait le salarié, la loi n'impose pas que l'entretien préalable ait lieu au temps de travail. L'employeur reste donc libre de fixer le temps de l'entretien préalable à un autre moment, évidemment sous réserve d'un abus éventuel. L'arrêt lui impose seulement l'obligation de réparer le préjudice que son choix peut causer au salarié (rémunération au temps passé, remboursement des frais de déplacement, etc.).

La Cour de cassation avait déjà jugé que le lieu de l'entretien n'était pas nécessairement le lieu du travail et que l'exiger revenait à ajouter à la loi une condition qui n'y figurait pas (3 octobre 1995, Dr. Soc. 1995 p. 933).

Cette décision souligne, une fois de plus, le peu de cas qui est fait de l'entretien préalable aussi bien par les patrons que – et c'est plus préoccupant – par les juges (v. obs. M.F Bied-Charreton sous divers arrêts, Dr. Ouv. 2002 p. 417).