

# La frontière entre le licenciement verbal, licenciement irrégulier ou vexatoire

Cour d'appel de Lyon, ch. soc., sect. A, 2 dec. 2013, n°12/02849

## EXPOSE DES FAITS

Une société convoque un salarié à entretien préalable de licenciement en le dispensant de travailler pour la société et lui interdisant de prendre tout contact avec prospect et client au nom de la société.

Le salarié se voit également demander la restitution de l'ensemble de son matériel de travail et des clés des locaux de travail.

Dans les jours suivants et avant la tenue de l'entretien préalable, un courriel a été adressé en interne aux salariés par un salarié reprenant temporairement les missions du salarié dispensé d'activité, et faisant état du départ du salarié objet de la procédure suite à des désaccords quant à sa fonction. L'entretien préalable et la notification écrite du licenciement seront par la suite effectués conformément aux dispositions légales.

Le salarié a saisi les juridictions sociales d'une demande tendant à constater à titre principal le caractère verbal du licenciement ou à défaut la violation des règles de procédure et l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier et vexatoire.

La cour d'appel de Lyon décide que si le salarié avait été dispensé d'activité aucun licenciement verbal ne lui avait été notifié et que le courriel diffusé à d'autres salariés attestait d'une communication quant au départ du salarié mais ne prouvait pas la notification verbale d'un licenciement audit salarié.

Elle retient en revanche que l'information de tiers quant au départ du salarié de l'entreprise, avant la notification du licenciement, constituait d'une part une violation de la procédure de licenciement (preuve d'une décision de licenciement prise avant l'entretien préalable) et d'autre part constituait des conditions vexatoires de licenciement ouvrant droit à une indemnisation spécifique.

Cette décision parfaitement conforme à l'état de la jurisprudence ne peut être qu'approuvée.

Ecartant la qualification de licenciement verbal, la cour retient à juste titre tant la violation des règles de procédure que la notion de licenciement verbal.

La violation des règles relatives à la procédure de licenciement ne faisait aucun doute. En effet, en informant d'autres salariés de l'entreprise du départ du salarié concerné avant la date prévue pour l'entretien préalable, la société témoignait avoir d'ores et déjà pris une décision de licenciement avant même de l'avoir entendu. La cour relève donc à juste titre le caractère irrégulier du licenciement.

Au-delà de cette violation, la cour estime que deux éléments traduisent une attitude vexatoire de la part de l'employeur. D'une part, le fait d'imposer au salarié une dispense d'activité dans le cadre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle. D'autre part, l'annonce du départ du salarié à des tiers avant même la notification du licenciement.

## OBSERVATIONS

Dans cet arrêt la cour d'appel de Lyon repositionne avec beaucoup de justesse différentes notions proches témoignant toutes d'un non respect des règles inhérentes à la procédure de licenciement : le licenciement verbal, le licenciement irrégulier et le licenciement vexatoire.

Le licenciement verbal procède, nous rappelle la cour d'appel de Lyon, de la notification personnelle de façon verbale de la décision de licencier.

A défaut de notification verbale explicite, la notification verbale est parfois déduite de l'attitude de l'employeur interdisant au salarié l'accès à l'entreprise et lui interdisant tout travail en l'absence de mise à pied à titre conservatoire (Soc. 9/03/2011 n°09-65441 ou 21/09/2011 n°10-14927).

Au cas d'espèce, l'interdiction de toute activité et la restitution des clés de l'entreprise s'était faite dans le cadre d'une dispense d'activité notifiée par écrit et payée qui avait été notifiée concomitamment à la convocation à entretien préalable.

La cour d'appel de Lyon estime que la restitution des clés et l'interdiction de travail s'inscrivant dans le cadre de la dispense d'activité ne peut s'analyser comme un licenciement verbal. Ce faisant elle transpose au cas de la dispense d'activité au stade de la convocation à entretien préalable non - disciplinaire, la position adoptée par la Cour de cassation en matière de mise à pied à titre conservatoire.

De même, la Cour juge que la diffusion en interne, avant même l'entretien préalable, de l'information du départ du salarié par un salarié non-dirigeant ne constitue pas un licenciement verbal dès lors que cette information ne constitue pas la notification au salarié lui-même de la décision de le licencier.

La cour d'appel de Lyon apporte donc un éclairage intéressant en estimant que le licenciement verbal procède forcément d'une manifestation de volonté de l'employeur exprimée envers le salarié et ne peut procéder d'informations communiquées à des tiers.

Le caractère vexatoire de la dispense d'activité est retenu à juste titre dès lors que l'employeur ne justifiait d'un motif sérieux fondant cette décision. Rappelons en effet que la fourniture de travail est une obligation essentielle du contrat de travail à laquelle seul un motif impérieux peut permettre de déroger.

Pour sa part, la publicité donnée à une mesure de licenciement auprès de tiers a toujours été considéré comme une attitude vexatoire de l'employeur (voir en ce sens CA de Lyon 30/11/2005 n°04-1373 Sevat c/ Assoc. Agemetra).

Rappelons que les conditions vexatoires dans lesquelles le licenciement est prononcé autorisent l'allocation au salarié de dommages et intérêts distincts de ceux procédant du caractère irrégulier ou abusif du licenciement, ce que ne s'est pas privée de faire la cour d'appel de Lyon dans cette espèce.

Dorian Jarjat

Avocat au barreau de Lyon  
SELARL Renaud avocats  
dorian.jarjat@avocat-conseil.fr

## PRINCIPAUX ATTENDUS

« L'employeur a demandé le 15 juillet à M. de lui remettre l'ensemble de son matériel de travail, ainsi que les clés des locaux de travail et lui a notifié une dispense de travail à effet immédiat avec « interdiction de prendre tout contact, prospect et client de la société » (...)

Pour autant (...) aucun licenciement ne lui a été personnellement notifié de façon verbale à cette occasion. (...)

Ce courriel destiné aux autres salariés s'il établit l'annonce du départ de M. de l'entreprise, n'apporte pas la preuve qu'un

licenciement verbal a été alors notifié au salarié ; (...)

Les conditions vexatoires de la rupture sont établies puisque M. auquel la société ne reprochait qu'une insuffisance professionnelle a été exclu de l'entreprise avant même la tenue de l'entretien préalable précédant son licenciement et la nouvelle de son départ a été annoncée avant même la notification de son licenciement. »

Cour d'appel de Lyon,  
ch. soc., sect. A, 2 dec. 2013,  
n°12/02849