

Écrire qu'un salarié sera licencié, c'est parfois déjà rompre le contrat de travail

Un employeur avait convoqué une salariée à un entretien préalable au licenciement, puis avait rompu le contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception.

En apparence, la procédure avait donc suivi un cheminement des plus classiques, si ce n'est que, quelques jours avant l'entretien préalable, l'employeur et la salariée avaient signé un document, intitulé « transaction conventionnelle », dans lequel il était notamment précisé que l'intéressée serait licenciée à l'issue de l'entretien préalable.



Pour la Cour de cassation, cette « transaction » ne constituait pas une simple irrégularité de procédure, comme l'avait affirmé la cour d'appel.

En effet, avec ce document, l'employeur avait, **avant l'entretien préalable**, manifesté sa volonté de mettre fin de façon irrévocable au contrat de travail.

En d'autres termes, la salariée avait été licenciée avant même le déclenchement de la procédure.

Et faute de motif, il s'agissait nécessairement d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour voir l'arrêt, clic [ici](#) :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000028012535>

Source : RF Social. Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-20354 D