

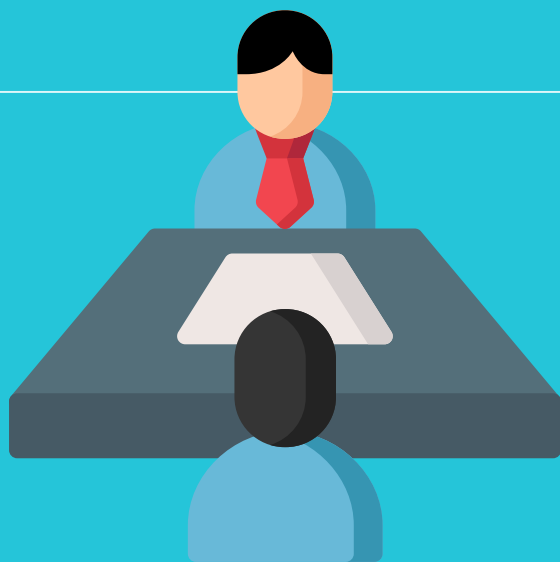


**LABRUGERE**  
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon  
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale  
07 49 98 20 89  
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

**CA PARIS, 02/04/2024,  
RG n° 21/09413**

**Dispense d'activité lors de la  
procédure de licenciement,  
licenciement verbal ou non ?**





## Rappel des faits



La salariée a été embauchée en 2015 en qualité d'attachée commerciale.

Par courrier remis en mains propres contre décharge, elle a été convoquée à un entretien préalable fixé au 29 septembre 2020, courrier dans lequel elle a été dispensée d'activité.

Elle a, finalement, été licenciée pour motif économique par lettre datée du 8 octobre 2020.

Ultérieurement, elle a saisi la **juridiction prud'homale** afin de contester son licenciement.





## Règles de droit



Selon l'article L. 1232-6 du code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision **par lettre recommandée** avec avis de réception.

Aussi, tout **licenciement verbal** est sans cause réelle et sérieuse (**Cass. soc., 03 avril 2024, n° 23-10931**).

Cependant, la **dispense d'activité** notifiée au salarié lors de sa convocation à un entretien préalable à un licenciement ne s'analyse pas en un licenciement verbal (**Cass. soc., 05 novembre 2014, n° 13-20.882**).





## Motifs de la décision



Au cas d'espèce, la salariée soutient que l'employeur lui a demandé **dès la convocation** à l'entretien préalable de remettre tous ses outils professionnels (clés de l'entreprise, carte grise du véhicule de service...) et que son accès à distance au serveur a été immédiatement **supprimé**.

Selon elle, ce licenciement verbal doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel rappelle que le fait pour l'employeur de convoquer par la suite le salarié à un entretien préalable et de lui notifier son licenciement **ne régularise pas** la rupture du contrat de travail qui reste sans cause réelle et sérieuse.

Elle relève que la convocation à l'entretien préalable de licenciement adressée par la société à la salariée, le 21 septembre 2020, précise qu'elle est **dispensée de présence et d'activité** à compter de ce jour jusqu'à l'entretien prévu le 29 septembre suivant.

Elle doit ainsi remettre les clés et la carte grise du véhicule de service, ce qui ne caractérise pas, selon la Cour, la **volonté de l'employeur** de mettre un terme au contrat.

Le courriel adressé le 01er octobre 2020 par la salariée à ses responsables selon lequel elle aurait remis à leur demande, son ordinateur professionnel et son téléphone portable, ce que les directeurs contestent, **ne suffit pas** à établir la réalité des faits invoqués.

Il s'ensuit que la Cour d'appel **écarte** l'existence d'un licenciement verbal.

