

Entretien préalable à distance

Dans quels cas et dans quelles conditions peut-on tenir l'entretien préalable à distance ?

Il n'y a aucune précision dans le code du travail sur les modalités pratiques d'organisation de l'entretien préalable à sanction ou à licenciement. En principe, l'entretien préalable doit se tenir en présence physique des parties sur le lieu où s'exécute le travail ou sur celui du siège social. (Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45.294)

Il existe néanmoins certaines situations où l'on est dans l'impossibilité de se rendre physiquement à un entretien préalable. C'est le cas par exemple lorsque le salarié est expatrié ou dans l'incapacité physique de se déplacer (maladie). Plus récemment, une nouvelle exception s'est imposée d'elle-même avec la pandémie : pendant cette période, la tenue d'entretiens physiques a été soit impossible (confinement) soit vivement déconseillée.

La jurisprudence s'est prononcée sur la validité de ces entretiens préalables à distance.

La Cour admet la possibilité que l'entretien préalable se tienne à distance, si l'employeur justifie de circonstances particulières rendant impossible l'organisation de l'entretien dans ses lieux (Cass. soc., 20 oct. 2009, no 08-42.155).

Toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- ✓ Les circonstances le justifient : le salarié est détaché à l'étranger ou dans l'impossibilité physique de se déplacer
- ✓ Il y a l'accord des deux parties pour recourir à un entretien à distance, (CA Rennes, 11 mai 2016, n°14/08483 / CA Grenoble, 7 janv. 2020, n° 17/02442)
- ✓ Les droits du salarié sont respectés : la Cour d'appel de Bourges a jugé que l'entretien préalable organisé en visioconférence entache la procédure de licenciement d'irrégularité dès lors que le dispositif utilisé ne permettait pas de s'assurer que seule une personne représentant l'employeur était présente à distance (CA Bourges, 15 nov. 2019, no 18/00201).
- ✓ Le salarié a été en mesure de se défendre utilement : une salariée détachée à Dubaï s'est vu licencier à la suite d'un entretien préalable réalisé par téléconférence. La Cour d'appel a jugé que ses droits ont bien été respectés et qu'elle a pu se défendre utilement dès lors qu'elle était bien assistée par une personne en France et par une autre personne à Dubaï, que l'entretien a duré une heure et que le représentant de la salariée à Dubaï a retranscrit l'ensemble de l'entretien dans un compte-rendu précis. (CA de Versailles, 4 juin 2020, n° 17/04940)

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, le salarié peut agir en justice pour non-respect de la procédure et se voir octroyer une indemnité d'un mois de salaire.

La validité des entretiens préalables à distance n'est toujours pas tranchée clairement par la jurisprudence ; les Cours jugeant encore au cas par cas. Cependant, au vu du contexte de crise sanitaire et de la généralisation du télétravail, il se peut qu'une position de la Cour de cassation sur ce point soit prochainement affirmée.

NOTEZ-LE :

La jurisprudence tend à favoriser les entretiens à distance par visioconférence plutôt que par téléphone comme le démontre un récent arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui n'a pas admis la régularité d'un entretien préalable à licenciement par téléphone. (Cour d'appel, Aix-en-Provence, Chambre 4-3, 14 Février 2020 – n° 17/10274)

Dépression : accident de travail ?

Une dépression suite à une altercation peut être considérée comme un accident du travail

Par un arrêt du 28 janvier 2021, la Cour de cassation admet qu'un syndrome dépressif déclenché par une altercation avec un employeur peut être reconnu en tant qu'accident du travail.

Les juges précisent ici que le fait que le salarié soit à l'origine de cette altercation n'a aucune incidence sur la reconnaissance de l'accident du travail. [Cour de cassation, Deuxième Chambre civile, 28 janvier 2021, n° 19-25.722]

Pour tout renseignement, nous contacter : www.cftcoptical.com

