



JURIDIQUE

Licenciement pour motif personnel et le droit du salarié de se taire

La chambre sociale de la Cour de cassation tranche la question de savoir si l'employeur a une obligation d'informer le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement ou à une sanction disciplinaire.

Cette question émanait d'une salariée mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. Contestant son licenciement, notifié pour faute grave, elle a saisi la juridiction prud'homale

Cette question a donc été posée au Conseil constitutionnel à l'occasion du pourvoi qu'elle a formé contre l'arrêt rendu le 27 novembre 2024 par la cour d'appel de Versailles.

Lors de sa décision, le Conseil constitutionnel a précisé que **l'absence d'obligation d'informer le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel ou à une sanction disciplinaire ne contrevient pas à la Constitution (Cons. const., 19 sept. 2025, n° 2025-1160/1161/1162 QPC).**

La Cour de cassation tranche ce litige par un arrêt du 13 mai 2026, rendu en défaveur de la salariée.

Le juge de cassation se fonde sur l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, l'article 48 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que sur la jurisprudence de la Cour européenne et de la Cour de justice de l'Union européenne.

La décision est que « *ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié, ni la sanction prise par l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne [constitue] une sanction ayant le caractère d'une punition au sens des textes susvisés* ». Dès lors, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas aviser le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel ou à une sanction.

➤ [Cass, soc, 13 mai 2026, n°25-11.250](#)