

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 20 mai 2014
N° de pourvoi: 12-28046
Non publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 septembre 2012), que M. X... a été engagé le 13 juin 2006 par la société Bernard en qualité de chauffeur-livreur ; que convoqué à un entretien préalable fixé au 9 septembre 2008, il n'a pas retiré la lettre recommandée et a fait l'objet d'une seconde convocation pour un entretien fixé au 25 septembre 2008 auquel il ne s'est pas présenté ; qu'il a été de nouveau convoqué à un entretien fixé au 9 octobre 2008 ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 16 octobre 2008 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser au salarié diverses sommes au titre de la rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que si la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable quand bien même il ne s'y serait pas présenté, il en va différemment lorsque le salarié, qui est demeuré dans l'ignorance d'une convocation à un entretien préalable, s'est trouvé dans l'impossibilité de s'y rendre ; qu'en retenant que le licenciement du salarié avait été notifié plus d'un mois après la première date d'entretien préalable, quand il résultait de ses constatations qu'initialement fixé au 9 septembre 2008, il avait été reporté au 25 septembre 2008 en raison de l'impossibilité, pour le salarié qui était demeuré dans l'ignorance de l'envoi d'un courrier par l'employeur et de son contenu, de s'y rendre et que le licenciement était intervenu dans le mois suivant la nouvelle date fixée, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 du code du travail ;

2°/ qu'on ne saurait faire grief à l'employeur, tenu à une obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, d'avoir, avant la notification du licenciement pour faute grave, adressé au salarié une nouvelle convocation à un entretien préalable après avoir eu connaissance de ce qu'il était demeuré dans l'ignorance de la première convocation et s'était trouvé, de ce fait, dans l'impossibilité de s'y rendre ; que la cour d'appel qui après avoir constaté que le salarié n'avait jamais retiré la lettre recommandée avec demande d'avis de réception relative à la première convocation et qui a néanmoins retenu que l'employeur n'était pas dans l'obligation de le convoquer de nouveau à un entretien préalable à son éventuel licenciement, a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 1222-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié avait été régulièrement convoqué à un

entretien préalable fixé au 9 septembre 2008 et qu'il n'avait pas été empêché de s'y présenter, la cour d'appel a retenu à bon droit que le licenciement intervenu le 16 octobre 2008 était hors délai ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Bernard aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt mai deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour la société Bernard

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... était sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société BERNARD à lui verser les sommes de 968,17 € d'indemnité de licenciement, de 4.149,32 € d'indemnités de préavis, outre les congés payés y afférents, de 12.500 € de dommages-intérêts pour licenciement injustifié et de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et d'AVOIR condamné la société BERNARD à rembourser à Pôle Emploi, les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QU'« en application de l'article L. 1332-2 du Code du travail, la sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ; qu'ainsi, Monsieur X... ayant été régulièrement convoqué à un entretien préalable fixé le 9 septembre 2008, la sanction devait intervenir au plus tard le 9 octobre 2008 ; qu'à défaut d'empêchement du salarié, non invoqué en l'espèce, la circonstance qu'il n'ait pas retiré la lettre recommandée avec avis de réception de la première convocation envoyée à la bonne adresse, ou que, ayant retiré la lettre recommandée avec avis de réception de la seconde convocation, il ne se soit pas présenté à l'entretien et que la société Bernard ait cru bon de le convoquer à nouveau n'a pas pour effet d'interrompre ni de suspendre le délai impératif fixé par la loi ; qu'il s'ensuit que le licenciement, qui ne pouvait plus intervenir le 16 octobre 2008, se trouve privé de cause réelle et sérieuse ; que, sans qu'il y ait lieu de suivre les parties dans leur discussion sur la cause du licenciement, il convient, en conséquence, de confirmer le jugement en ce qu'il a alloué à monsieur X... l'indemnité compensatrice du préavis de deux mois outre les congés payés afférents et l'indemnité de licenciement dont il a été indûment privé et qui ne sont pas critiqués dans leurs montants ; que considérant qu'au moment de la rupture de son contrat de travail, monsieur X... avait au moins deux années d'ancienneté et que la société Bernard employait habituellement au moins 11 salariés ; qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, le salarié dont le licenciement est sans cause réelle et sérieuse peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires bruts perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement ; qu'au regard de son âge au moment du licenciement, 37 ans, de son ancienneté de deux ans et quatre mois dans l'entreprise, du montant de la rémunération qui lui était versée, de son aptitude à retrouver un emploi eu égard à sa qualification professionnelle et de l'absence de justificatif sur sa situation postérieurement au

licenciement, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice matériel et moral qu'il a subi, la somme de 12.500 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en application de l'article L. 1235-4, il convient d'ordonner d'office le remboursement, par l'employeur à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié à la suite de ce licenciement dans la limite de six mois d'indemnités » ;

ALORS, d'une part, QUE si la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable quand bien même il ne s'y serait pas présenté, il en va différemment lorsque le salarié, qui est demeuré dans l'ignorance d'une convocation à un entretien préalable, s'est trouvé dans l'impossibilité de s'y rendre ; qu'en retenant, en l'espèce, que le licenciement de Monsieur X... avait été notifié plus d'un mois après la première date d'entretien préalable, quand il résultait de ses constatations qu'initialement fixé au 9 septembre 2008, il avait été reporté au 25 septembre 2008 en raison de l'impossibilité, pour le salarié qui était demeuré dans l'ignorance de l'envoi d'un courrier par l'employeur et de son contenu, de s'y rendre et que le licenciement était intervenu dans le mois suivant la nouvelle date fixée, la Cour d'appel a violé l'article L. 1332-2 du Code du travail.

ALORS, d'autre part, QU'on ne saurait faire grief à l'employeur, tenu à une obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, d'avoir, avant la notification du licenciement pour faute grave, adressé au salarié une nouvelle convocation à un entretien préalable après avoir eu connaissance de ce qu'il était demeuré dans l'ignorance de la première convocation et s'était trouvé, de ce fait, dans l'impossibilité de s'y rendre ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel qui après avoir constaté que Monsieur X... n'avait jamais retiré la lettre recommandée avec demande d'avis de réception relative à la première convocation et qui a néanmoins retenu que l'employeur n'était pas dans l'obligation de le convoquer de nouveau à un entretien préalable à son éventuel licenciement, a violé l'article 1134 du Code civil et l'article L. 1222-1 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 19 septembre 2012