

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 3 juin 2015

N° de pourvoi: 14-12245

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00972

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 24 janvier 2000 en qualité d'assistante clientèle par la société Chanel parfums beauté au sein de laquelle elle a été nommée responsable clients Moyen-Orient à compter du 1er avril 2001 ; qu'elle a pris un congé sabbatique du 2 janvier au 1er décembre 2009 à l'issue duquel, son poste ayant été pourvu, elle s'est vu proposer plusieurs postes qu'elle a refusés ; qu'elle a été licenciée le 25 octobre 2011 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'au terme du congé sabbatique, l'employeur ne peut proposer au salarié un poste équivalent qu'en démontrant la disparition ou l'indisponibilité de l'emploi précédemment occupé ; qu'en se bornant, pour apprécier les postes équivalents qui avaient été proposés à Mme X..., à relever qu'il était constant qu'elle avait été remplacée définitivement à son poste, dès son départ en congé sabbatique, par une autre salariée, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la société Chanel ne pouvait réellement pallier son absence par un recrutement temporaire alors qu'il était d'usage dans l'entreprise de remplacer en pareille circonstance les salariés par des contrats à durée déterminée et que l'affectation de la salariée en Corée du Sud en 2005 pour plusieurs mois avait notamment

été compensée de la sorte, la cour d'appel a d'ores et déjà privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3142-95 du code du travail ;

2°/ qu'en déboutant Mme X... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la société Chanel n'avait pas eu, dès l'origine, l'intention de se séparer d'elle, son départ en congé sabbatique ayant été présenté par sa supérieure hiérarchique comme définitif, la société l'ayant immédiatement remplacée de manière définitive en interne, quand l'usage constant était de remplacer temporairement les salariés qui prenaient des congés sabbatiques, et l'employeur ayant d'emblée accueilli la nouvelle de son retour en lui indiquant qu'« en l'absence de poste correspondant à son niveau de qualification et à ses aspirations, elle pourrait être contrainte d'envisager une rupture de leurs relations contractuelles », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3142-95 et L. 1232-1 du code du travail ;

3°/ qu'aux termes de l'article L. 3142-95 du code du travail, l'employeur doit proposer au salarié, si le poste initial n'est plus disponible, des postes similaires ; qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait à cette obligation sans répondre au moyen des écritures de Mme X... tiré de ce que les postes évoqués par son employeur ne lui avaient pas été « proposés », mais qu'il s'était borné à « l'informer » de l'existence de postes pour lesquels elle pouvait postuler et participer au processus de recrutement, comme tout candidat interne ou externe, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que ne peut être considéré comme un emploi similaire au sens de l'article L. 3142-95 du code du travail, que l'emploi qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière ; qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait à ces dispositions quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition en février 2011 de postuler aux postes de responsable Merchandising chez Bourjois et de responsable prévisions chez Bourjois, sans rechercher si, ainsi que Mme X... l'avait pourtant souligné, ces postes dans une filiale n'impliquaient pas, outre le changement de lieu de travail, une diminution de sa rémunération, les grilles salariales étant inférieures au sein de la société Bourjois, tout comme le montant des primes, ses salariés ne bénéficiant en outre d'aucun intéressement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

5°/ que ne peut être considéré comme un emploi similaire au sens de l'article L. 3142-95 du code du travail, que l'emploi qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière ; qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait à ces dispositions quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition en septembre 2011 de postuler à des postes de coordinateur des flux Supply Chain et d'assistante commerciale, sans rechercher si, ainsi que Mme X... l'avait pourtant souligné, ces postes qui ne correspondaient pas à sa formation, n'impliquaient pas une diminution notable de ses attributions, en plus, pour le premier, d'un changement de secteur géographique la confinant dans un lieu mal desservi, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

6°/ qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait aux dispositions de l'article L. 3142-95 en proposant en février 2011 à Mme X... de postuler au poste de prévisionniste chez Chanel, puis en mai 2011 à celui de responsable logistique France, sans répondre au moyen des écritures de la salariée tiré de ce que le premier poste était déjà attribué depuis le 9 février 2011 à Mme Y... et le second à Mme Z... qui l'avait occupé dès le mois de juin, les propositions de l'employeur n'étant donc pas sérieuses, la cour d'appel a une nouvelle fois méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

7°/ qu'en affirmant que la société Chanel aurait satisfait aux dispositions de l'article L. 3142-95, sans exiger d'elle, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, qu'elle s'explique sur les postes disponibles en son sein de responsable approvisionnement et gestion de production, de prévisionniste international, de chargé d'études international, de gestion des permanents, de directeur service clients France, d'attaché réseau France qui, bien que correspondant à son profil, ne lui avaient jamais été proposés, la cour d'appel a une dernière fois privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 3142-95 du code du travail qu'à l'issue du congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire ;

Et attendu qu'ayant constaté que le précédent emploi occupé par la salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsable client qu'elle occupait avant son départ en congé, la cour d'appel, motivant sa décision et répondant aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1232-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ; qu'il en résulte que le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement, l'arrêt retient que cette lettre recommandée avec avis de réception, datée du 11 octobre 2011 a été réceptionnée le 13 octobre 2011 et que cinq jours se sont bien écoulés avant le 19 octobre 2011 ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'ayant reçu la lettre de convocation le jeudi 13 octobre 2011 pour un entretien fixé le mercredi 19 octobre suivant, la salariée n'avait pas bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables pleins, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 18 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne la société Chanel parfums beauté aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Madame X... par la Société CHANEL PARFUM BEAUTE SAS était fondé sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir déboutée de l'ensemble de ses demandes à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE, pour justifier le licenciement d'Elodie X..., la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ mentionne, dans la lettre qu'elle lui a adressée le 25 octobre 2011 et dont les termes fixent les limites du litige, son refus de poursuivre au sein du poste sur lequel elle a été reclassée à l'issue de son congé sabbatique ; qu'il est en effet constant qu'Elodie X... a été placée, à sa demande, en congé sabbatique du 2 janvier au 1er décembre 2009 et qu'elle a été remplacée en mobilité interne par Béatrice B..., ce dont l'employeur dit l'avoir avertie avant son départ en congé, ce qu'elle ne conteste pas vraiment, puisque dans son courrier du 28 septembre 2009, elle confirme son retour dans

l'entreprise le 2 décembre suivant et demande à être contactée pour organiser son retour « soit même poste ou au moins équivalent ou supérieur » ; que par courrier du 19 novembre 2009, la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ, répondant à ce courrier et, faisant suite à l'entretien téléphonique avec sa salariée, la dispensait d'activité jusqu'au 15 décembre suivant pour envisager les modalités de son retour, « compte tenu de son souhait de mobilité » ; que le 30 novembre 2009, Elodie X... rencontrait le Responsable Merchandising au sein de la Direction marketing points de vente à propos d'un poste de Responsable Visual Merchandising pour lequel elle n'a pas été retenue ; que par courrier du 16 décembre 2009, la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ prolongeait la dispense d'activité d'Elodie X... jusqu'au 15 janvier 2010 inclus ; que par avenant du 18 décembre 2009, l'appelante acceptait d'être détachée temporairement, du 21 décembre 2009 au 30 septembre 2010, au sein de la direction commerciale France, avec pour principale mission d'assister le directeur national des ventes, d'analyser et communiquer les statistiques des ventes, les autres clauses de son contrat de travail demeurant inchangées ; que l'annonce de sa grossesse, le 10 juin 2010, entraînant une prolongation de son détachement jusqu'au 8 novembre 2010, veille de son congé maternité, par avenant signé le 28 septembre 2010 ; que suite à un entretien du 9 février 2011, avant sa reprise après le congé de maternité prévue le 8 mars suivant, deux postes lui ont été proposés, celui de Responsable prévisions et Responsable Merchandising au sein de la Société BOURJOIS (société filiale) et un autre au sein de la cellule Prévision de la division Parfums Beauté de CHANEL, mais Elodie X... a refusé de participer au processus de recrutement, ce qu'elle confirmait dans un courrier du 18 mars 2011, le premier poste représentant du « mass market » alors qu'elle indiquait être plus attachée à l'activité de luxe et à CHANEL et sans refuser le poste de prévisionniste, laissait clairement entendre que, ayant été détachée sur ce type de poste en 2005, elle avait « déjà pu en apprécier les fonctions » ; que cette situation conduisait les parties à signer un troisième avenant de prolongation du détachement de la salariée au sein de la direction commerciale France de CHANEL du 7 mars au 30 septembre 2011, toujours avec maintien des autres clauses contractuelles ; qu'Elodie X... a ensuite postulé, de manière infructueuse, en mai 2011, pour un poste de Responsable logistique France au sein de la Société CHANEL ; que par courrier du 28 septembre 2011, trois nouvelles propositions de postes lui ont été formulées, après entretien avec la directrice des ressources humaines le 5 juillet précédent : un poste de coordinateur des flux Supply Chain au sein du centre de distribution de MEAUX dans l'OISE, un poste d'assistante commerciale au sein de la direction commerciale de CHANEL FRANCE et un autre de chargée d'études pris au sein de la direction Gestion et Flux de la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ, ces deux derniers postes étant basés à NEUILLY SUR SEINE ; que ces trois postes ont été refusés par Elodie X... par courrier du 4 octobre 2011, son employeur la dispensant d'activité, d'abord jusqu'au 7 octobre, puis jusqu'au 14 octobre 2011 inclus ; que la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ indique que les refus successifs des propositions de postes formulées à Elodie X..., correspondant parfaitement à ses compétences et son expérience et dans des conditions de rémunération inchangées l'ont conduite à la licencier ; que celle-ci estime, en revanche, que la décision de rompre la relation contractuelle lui avait été verbalement communiquée dès avant son départ en congé sabbatique et que l'employeur a été déloyal dans ses recherches de reclassement dans le but de la contraindre au départ ; que selon l'article L.3142-95 du Code du travail : « A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé » ; que le Conseil de prud'hommes de NANTERRE a exactement retenu qu'avant son départ en congé sabbatique Elodie X... avait eu connaissance de son remplacement par recrutement interne par le biais d'une note de service du 12 décembre 2008 annonçant la nomination de Béatrice B... et qu'en conséquence elle savait ne pas être assurée de réintégrer son

poste à la fin de ce congé ; qu'il a été exposé que plusieurs propositions de réaffectation ont été présentées à Elodie X... : Responsable Visual Merchandising en novembre 2009, emploi sur lequel elle n'a pas été retenue, Responsable Merchandising en février 2011 décliné par elle, Responsable Prévisions chez CHANEL en février 2011 de nouveau décliné, Prévisionniste chez CHANEL en février 2011 également refusé, Responsable Logistique France en mai 2011, emploi sur lequel elle n'a pas été retenue, Coordinateur des Flux Supply Chain en septembre 2011 décliné par Elodie X..., Chargée d'études de prix, également refusé ; que tout aussi justement, les premiers juges ont retenu que les fiches de description de ces postes, versées aux débats, montraient des caractéristiques équivalentes à celles du poste de Responsable Client que la salariée occupait avant son congé, s'agissant notamment de la formation (bac + 3 à bac + 5), des connaissances en marketing, des connaissances en merchandising, des aptitudes managériales, de la maîtrise de l'anglais ou de celle des outils bureautiques et qu'ainsi la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ avait satisfait aux dispositions de l'article L.3142-95 du Code du travail quant à la similarité des emplois proposés ; qu'il doit être noté, au surplus, que dans l'attente de son reclassement définitif, Elodie X... a été temporairement réaffectée sur un poste d'assistante commerciale disponible du fait d'un congé parental ; que cette affectation de caractère temporaire a fait l'objet de trois avenants qu'elle a tous acceptés, prolongeant ainsi son activité professionnelle de presque deux années, jusqu'à son refus du dernier avenant ; qu'Elodie X... ne démontre pas que les deux postes pour lesquels elle n'a pas été retenue ont constitué des mesures discriminatoires à son égard ou bien que ceux-ci ne lui ont été proposés que formellement, l'employeur demeurant, dans le cadre de son pouvoir de direction, libre de choisir, en interne ou en externe, le collaborateur qu'il estime le plus approprié à un poste particulier ; que par ailleurs, les raisons personnelles ou de souhait d'évolution de carrière qu'elle développe au soutien des différents refus qu'elle a opposés aux autres propositions qui ont été formulées par l'employeur, lui appartiennent, mais ne peuvent sérieusement être opposées à ce dernier pour dénoncer une prétendue déloyauté ou mauvaise foi de sa part ; que de surcroît, le Conseil de prud'hommes a bien souligné que, pendant toute la durée de cette affectation temporaire, Elodie X... a conservé son salaire, sa qualification « Responsable Client », son statut « Technicien Agent de Maîtrise » et son coefficient 360, en cela justifiés par les bulletins de paie versés aux débats, la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ répondant ainsi aux exigences de l'article L.3142-95 du Code du travail en matière de garanties de salaire et de classification ; qu'ainsi le jugement sera confirmé en ce qu'il a estimé que les offres de reclassements faites entre 2009 et 2011 n'ayant pu aboutir et la Société CHANEL PARFUM BEAUTÉ ayant de nouveau proposé à Elodie X... de poursuivre son détachement à la Direction Commerciale pour une durée d'un an, le refus qu'elle a opposé à cette ultime offre a contraint l'employeur à prononcer son licenciement pour cause réelle et sérieuse, la salariée étant déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QU'au terme du congé sabbatique, l'employeur ne peut proposer au salarié un poste équivalent qu'en démontrant la disparition ou l'indisponibilité de l'emploi précédemment occupé ; qu'en se bornant, pour apprécier les postes équivalents qui avaient été proposés à Madame X..., à relever qu'il était constant qu'elle avait été remplacée définitivement à son poste, dès son départ en congé sabbatique, par une autre salariée, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée (Conclusions en appel, p. 6 et suivantes), si la Société CHANEL ne pouvait réellement pallier son absence par un recrutement temporaire alors qu'il était d'usage dans l'entreprise de remplacer en pareille circonstance les salariés par des contrats à durée déterminée et que l'affectation de la salariée en COREE DU SUD en 2005 pour plusieurs mois avait notamment été

compensée de la sorte, la Cour d'appel a d'ores et déjà privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3142-95 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'en déboutant Madame X... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée (Conclusions en appel, p. 8 et suivantes), si la Société CHANEL n'avait pas eu, dès l'origine, l'intention de se séparer d'elle, son départ en congé sabbatique ayant été présenté par sa supérieure hiérarchique comme définitif, la Société l'ayant immédiatement remplacée de manière définitive en interne, quand l'usage constant était de remplacer temporairement les salariés qui prenaient des congés sabbatiques, et l'employeur ayant d'emblée accueilli la nouvelle de son retour en lui indiquant qu'« en l'absence de poste correspondant à son niveau de qualification et à ses aspirations, elle pourrait être contrainte d'envisager une rupture de leurs relations contractuelles », la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.3142-95 et L.1232-1 du Code du travail ;

ALORS, ENSUITE, QU'aux termes de l'article L.3142-95 du Code du travail, l'employeur doit proposer au salarié, si le poste initial n'est plus disponible, des postes similaires ; qu'en affirmant que la Société CHANEL aurait satisfait à cette obligation sans répondre au moyen des écritures de Madame X... (p. 11 et suivantes) tiré de ce que les postes évoqués par son employeur ne lui avaient pas été « proposés », mais qu'il s'était borné à « l'informer » de l'existence de postes pour lesquels elle pouvait postuler et participer au processus de recrutement, comme tout candidat interne ou externe, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, ENCORE, QUE ne peut être considéré comme un emploi similaire au sens de l'article L.3142-95 du Code du travail, que l'emploi qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière ; qu'en affirmant que la Société CHANEL aurait satisfait à ces dispositions quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition en février 2011 de postuler aux postes de Responsable merchandising chez BOURJOIS et de Responsable prévisions chez BOURJOIS, sans rechercher si, ainsi que Madame X... l'avait pourtant souligné (p. 15 et suivantes), ces postes dans une filiale n'impliquaient pas, outre le changement de lieu de travail, une diminution de sa rémunération, les grilles salariales étant inférieures au sein de la Société BOURJOIS, tout comme le montant des primes, ses salariés ne bénéficiant en outre d'aucun intéressement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

ALORS, EGALEMENT, QUE ne peut être considéré comme un emploi similaire au sens de l'article L.3142-95 du Code du travail, que l'emploi qui assure le maintien du niveau de rémunération du salarié, de ses attributions et de sa qualification, de ses horaires, de la durée de son temps de travail et de ses perspectives de carrière ; qu'en affirmant que la Société CHANEL aurait satisfait à ces dispositions quant à la similarité de l'emploi proposé s'agissant de sa proposition en septembre 2011 de postuler à des postes de Coordinateur des flux supply chain et d'assistante commerciale, sans rechercher si, ainsi que Madame X... l'avait pourtant souligné (p. 20 et suivantes), ces postes qui ne correspondaient pas à

sa formation, n'impliquaient pas une diminution notable de ses attributions, en plus, pour le premier, d'un changement de secteur géographique la confinant dans un lieu mal desservi, la Cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

ALORS, DE SURCROIT, QU'en affirmant que la Société CHANEL aurait satisfait aux dispositions de l'article L.3142-95 en proposant en février 2011 à Madame X... de postuler au poste de Prévisionniste chez CHANEL, puis en mai 2011 à celui de Responsable logistique France, sans répondre au moyen des écritures de la salariée (p. 16 et 17) tiré de ce que le premier poste était déjà attribué depuis le 9 février 2011 à Madame Y... et le second à Madame Z... qui l'avait occupé dès le mois de juin, les propositions de l'employeur n'étant donc pas sérieuses, la Cour d'appel a une nouvelle fois méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, ENFIN, QU'en affirmant que la Société CHANEL aurait satisfait aux dispositions de l'article L.3142-95, sans exiger d'elle, ainsi qu'elle y était pourtant invitée (Conclusions en appel, p. 23 et suivantes), qu'elle s'explique sur les postes disponibles en son sein de Responsable approvisionnement et gestion de production, de Prévisionniste international, de Chargé d'études international, de Gestion des permanents, de Directeur service clients FRANCE, d'Attaché réseau France qui, bien que correspondant à son profil, ne lui avaient jamais été proposés, la Cour d'appel a une dernière fois privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Madame X... de sa demande d'une indemnité de 4.394 € pour irrégularité de la procédure de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE sur la procédure de licenciement, Elodie X... formule une demande nouvelle de dommages et intérêts au titre du non respect de la procédure de licenciement, en faisant valoir qu'elle a reçu la lettre de convocation à entretien préalable le 13 octobre 2011 pour un entretien s'étant déroulé le 19 octobre 2011, sans que le délai de cinq jours ouvrables, prévu à l'article L.1232-2 du Code du travail ait été respecté ; que toutefois, cette lettre recommandée avec avis de réception, datée du 11 octobre 2011 a été réceptionnée le 13 octobre 2011 et cinq jours se sont bien écoulés avant le 19 octobre 2011, sans qu'Elodie X... ne fournisse d'éléments à la Cour lui permettant d'apprécier si l'un de ces jours n'a pas été ouvrable, de sorte qu'elle sera déboutée de sa demande indemnitaire nouvelle formée en cause d'appel ;

ALORS, D'UNE PART, QU'aux termes de l'article L.1232-2 du Code du travail, l'employeur doit respecter un délai de cinq jours ouvrables minimum entre la présentation de la lettre recommandée et la date de l'entretien préalable ; que le salarié devant disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, ni le jour de remise de la lettre de convocation, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable, ne comptent dans ce délai ; qu'en déboutant dès lors Madame X... de sa demande de dommages et intérêts au motif qu'ayant reçu sa lettre de convocation le 13 octobre 2011, cinq jours s'étaient bien

écoulées avant la date de son entretien, quand il ne s'était écoulé en réalité que quatre jours ouvrables (le vendredi 14, le samedi 15, le lundi 17 et le mardi 18) avant l'entretien qui avait eu lieu le mercredi 19, la Cour d'appel a violé l'article susvisé ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QU'en affirmant, pour débouter Madame X... de sa demande de dommages et intérêts pour procédure irrégulière, qu'elle ne lui fournissait pas d'éléments permettant d'apprécier si l'un des jours qui s'était écoulé entre le 13 octobre et le 19 octobre 2011 n'aurait pas été ouvrable, quand il incombait à l'employeur de démontrer qu'il avait bien respecté le délai de cinq jours ouvrables imposé par les dispositions d'ordre public de l'article L.1232-2 du Code du travail, la Cour d'appel a violé ensemble ce texte et l'article 1315 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 18 décembre 2013