

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du 20 mai 2014**  
**N° de pourvoi: 12-28463**  
Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président**  
SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, 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 (Metz, 11 septembre 2012), que M. X..., engagé le 1er juin 2004 par la société Leclerc en qualité de conducteur d'engin, a été convoqué le 15 décembre 2008 à un entretien préalable fixé au 6 janvier 2009 auquel il s'est présenté assisté d'un délégué syndical sans avoir retiré la lettre de convocation ; que par lettre remise en main propre le même jour pour un entretien fixé au 2 février 2009, il a été licencié par lettre du 9 février 2009 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement, non intervenu dans le délai de notification d'un mois suivant l'entretien préalable, est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner en conséquence à payer au salarié des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le mois suivant le jour fixé pour l'entretien préalable ; que si l'employeur, informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien, peut en reporter la date, c'est à compter de cette nouvelle date que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ; que tel est le cas lorsque l'employeur reporte la date de l'entretien préalable du fait qu'étant informé que le salarié n'avait pas retiré la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable et n'était donc pas à même d'en connaître le contenu, la tenue de cet entretien lui apparaissait impossible ;

2°/ qu'en constatant que le salarié n'avait pas retiré la lettre de convocation à l'entretien préalable du 6 janvier 2009, sans en déduire que son employeur avait pu légitimement reporter cet entretien et prolonger en conséquence le délai de notification du licenciement dès lors qu'il était informé de l'impossibilité dans laquelle se trouvait le salarié de se présenter à cet entretien, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-2, L. 1232-6, L. 1235-2 et L. 1332-2 du code du travail ;

3°/ qu'en retenant que le report de l'entretien préalable n'avait pas eu pour effet de reporter le point de départ du délai de notification du licenciement en se bornant à relever que le salarié avait été averti par son chef d'équipe de la date de convocation, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si l'employeur avait été informé de cette circonstance rendant possible la tenue de l'entretien contrairement à ce qu'il croyait du fait que la lettre recommandée envoyée au salarié n'avait pas été retirée, la cour d'appel a

privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-2, L. 1232-6, L. 1235-2 et L. 1332-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que la nouvelle convocation pour un entretien prévu le 2 février 2009 résultait de la seule initiative de l'employeur alors que le salarié s'était présenté au premier entretien préalable, la cour d'appel a, retenant exactement comme point de départ du délai la date du 6 janvier 2009 correspondant à la date de l'entretien initial, constaté que le licenciement intervenu le 9 février 2009, était hors délai ; que le moyen, nouveau et mélangé de fait et de droit en sa troisième branche et partant irrecevable, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Leclerc 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 Meier-Bourdeau et Lécuyer, avocat aux Conseils, pour la société Leclerc

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur Patrice X..., non intervenu dans le délai d'un mois, est réputé sans cause réelle et sérieuse et condamné la SAS Leclerc à lui payer 14.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que, vu les articles L. 1232-2, L. 1232-6, L. 1235-2 et L. 1332-2 du code du travail, que Monsieur Patrice X... a été convoqué, par lettre recommandée avec avis de réception daté du 15 décembre 2008 pour le 06 janvier 2009 ; que bien qu'ayant été avisé par la poste le 16 décembre 2008 d'avoir à retirer la lettre recommandée, Monsieur Patrice X... n'a pas retiré cette lettre au bureau de poste, mais s'est présenté le 06 janvier 2009 à son employeur en vue de l'entretien préalable, accompagné de Monsieur Denis Y..., délégué syndical dans l'entreprise, qui devait l'assister ; que le salarié indique avoir été informé de la convocation par son chef d'équipe, à une date qu'il ne précise pas ; que l'employeur, craignant que le salarié puisse se prévaloir d'une irrégularité de procédure sanctionnée par le versement d'une indemnité, a préféré reporter l'entretien préalable et procéder à une nouvelle convocation ; que bien que le salarié ne puisse renoncer au bénéfice du délai d'ordre public de 5 jours ouvrables, pour préparer sa défense, il n'était pas impossible au salarié d'être entendu le 06 janvier 2009 par l'employeur, d'autant plus que le délai minimal de 5 jours ouvrables court à compter de la présentation de la lettre recommandée contenant la convocation, soit le 16 décembre 2009 ; que le licenciement pour motif disciplinaire ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien où le salarié n'était pas dans l'impossibilité d'être entendu ; que le licenciement prononcé le 09 février 2009 n'est donc pas intervenu dans le délai

d'un mois ; que le nonrespect du délai entre la date fixée pour l'entretien et la décision de licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, même si le retard de notification est dû à une nouvelle convocation du salarié qui n'avait pas retiré la lettre contenant la première convocation, et alors même que les faits reprochés au salarié pouvaient légitimer le licenciement ; que, dans ces conditions, la décision des premiers juges sera infirmée en tant qu'elle a débouté Monsieur Patrice X... de sa demande tendant à dire que le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse du fait que la notification du licenciement n'est pas intervenue dans le délai d'un mois à compter du jour fixé pour le premier entretien ; que, statuant à nouveau, il y a lieu de dire que le licenciement disciplinaire prononcé hors délai le 9 février 2009 est sans cause réelle et sérieuse ;

Alors que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le mois suivant le jour fixé pour l'entretien préalable ; que si l'employeur, informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien, peut en reporter la date, c'est à compter de cette nouvelle date que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction ; que tel est le cas lorsque l'employeur reporte la date de l'entretien préalable du fait qu'étant informé que le salarié n'avait pas retiré la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable et n'était donc pas à même d'en connaître le contenu, la tenue de cet entretien lui apparaissait impossible ;

Qu'en constatant que M. X... n'avait pas retiré la lettre de convocation à l'entretien préalable du 6 janvier 2009, sans en déduire que son employeur avait pu légitimement reporter cet entretien et prolonger en conséquence le délai de notification du licenciement dès lors qu'il était informé de l'impossibilité dans laquelle se trouvait le salarié de se présenter à cet entretien, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-2, L. 1232-6, L. 1235-2 et L. 1332-2 du code du travail ;

Et qu'en retenant que le report de l'entretien préalable n'avait pas eu pour effet de reporter le point de départ du délai de notification du licenciement en se bornant à relever que M. X... avait été averti par son chef d'équipe de la date de convocation, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si l'employeur avait été informé de cette circonstance rendant possible la tenue de l'entretien contrairement à ce qu'il croyait du fait que la lettre recommandée envoyée au salarié n'avait pas été retirée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-2, L. 1232-6, L. 1235-2 et L. 1332-2 du code du travail.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Metz , du 11 septembre 2012