

# 6 septembre 2023

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 22-11.661

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00826

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Convocation - Délai séparant la convocation de l'entretien - Délai de cinq jours - Computation - Modalités - Détermination

Selon l'article L.1232-2 du code du travail, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation. Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui condamne l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour procédure irrégulière aux motifs que la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable avait été retirée par la salariée moins de cinq jours ouvrables avant l'entretien, alors que le délai avait commencé à courir le jour suivant la présentation de la lettre recommandée au domicile de la salariée absente, ce dont il résultait qu'à la date de l'entretien préalable, elle avait bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Convocation - Délai séparant la convocation de l'entretien - Délai de cinq jours - Point de départ - Détermination - Portée

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 septembre 2023

Cassation partielle sans renvoi

Mme MARIETTE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 826 F-B

Pourvoi n° E 22-11.661

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 6 SEPTEMBRE 2023

La société Mango France, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° E 22-11.661 contre l'arrêt rendu le 9 décembre 2021 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [V] [P], domiciliée [Adresse 1],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Douxami, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Mango France, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [P], après débats en l'audience publique du 13 juin 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Douxami, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 9 décembre 2021), Mme [P] a été engagée en qualité d'employée de réserve par la société Mango France, le 12 juillet 2012.
2. Par lettre recommandée avec accusé de réception du 10 janvier 2018, présentée en vain à son domicile le 12 janvier 2018 et qu'elle a finalement réceptionnée le 22 janvier 2018, elle a été convoquée à un entretien préalable qui s'est tenu le 24 janvier 2018.
3. Licenciée pour cause réelle et sérieuse le 15 février 2018, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

## Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors « que le délai de cinq jours ouvrables qui doit séparer la convocation du salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement et cet entretien court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception convoquant le salarié à l'entretien ; qu'en l'espèce, pour juger que la procédure de licenciement était irrégulière et inclure la réparation du préjudice né de l'irrégularité de la procédure dans l'indemnité allouée en vertu de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, la cour d'appel a retenu que "l'entretien préalable à un licenciement 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 en application de l'article L. 1232-2 du code du travail, qu' "au cas d'espèce, le courrier LRAR adressé par l'employeur le 10 janvier 2018 de convocation de Mme [P] à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 24 janvier 2018 a été retiré le 22 janvier 2018" et que "le délai de cinq jours ouvrables n'a, dès lors, pas été respecté" ; qu'en statuant ainsi quand le délai de cinq jours ouvrables avait commencé à courir à la date de

la première présentation de  
la lettre de convocation, le 12 janvier 2019, soit neuf jours ouvrables avant  
la date de l'entretien préalable prévu le 24 janvier 2018, la cour d'appel a violé l'article L.1232-2 du code du travail. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

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

6. Selon ce texte, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation.

7. Pour condamner l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour licenciement nul prenant en compte une indemnité au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement suivie, l'arrêt retient que la lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'employeur le 10 janvier 2018 de convocation de la salariée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 24 janvier 2018 a été retirée le 22 janvier 2018 et que le délai de cinq jours ouvrables n'a dès lors pas été respecté.

8. En statuant ainsi, alors que le délai de cinq jours avait commencé à courir le 13 janvier 2018, le jour suivant la présentation de la lettre recommandée, en sorte qu'à la date de l'entretien fixé au 24 janvier suivant, la salariée avait bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables pleins, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

### Portée et conséquences de la cassation

9. Après avis donné aux parties tel que suggéré par la salariée, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

10. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond, par retranchement de la somme allouée de 37 100 euros au titre de l'évaluation globale du préjudice résultant de la nullité du licenciement de l'indemnité pour irrégularité de procédure de licenciement correspondant à un mois de salaire que la cour d'appel a fixé au montant non contesté de 2 098,77 euros.

11. Il convient en conséquence de condamner l'employeur à payer à la salariée la somme de 35 001, 23 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Mango France à payer à Mme [P] la somme de 37 100 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, l'arrêt rendu le 9 décembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société Mango France à payer à Mme [P] la somme de 35 001,23 euros à titre de dommages-intérêts pour

licenciement nul ;

Condamne Mme [P] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 six septembre deux mille vingt-trois.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel de grenoble 13  
9 décembre 2021 (n°19/03356)

## **Textes appliqués**

Article L. 1232-2 du code du travail.

## **Rapprochements de jurisprudence**

Soc., 9 juin 1999, pourvoi n° 97-41.349, Bull. 1999, V, n° 273 (cassation).

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 06-09-2023
- Cour d'appel de Grenoble 13 09-12-2021