



**RAPPORT DE Mme VALÉRY,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 65 du 21 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-16.240

Décision attaquée : 22 mars 2024 de la cour d'appel de Lyon

M. [M] [V]

C/

La société [S] Autos

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [S] exerce sous forme d'une entreprise individuelle, sous l'enseigne Stop Pièces Auto, une activité de dépollution et de recyclage de véhicules accidentées et en fin de vie et de vente de toutes pièces automobiles, en neuf et occasion.

M. [V] a été engagé en qualité de chauffeur poids lourd le 30 mars 2015, par M. [S].

Il a été licencié pour faute le 23 février 2016.

Le conseil de prud'hommes de Lyon par jugement du 21 juin 2021, a dit le licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer au salarié des indemnités à ce titre.

M. [S] a cédé son fonds de commerce à la société [S] autos le 30 juin 2022.

Par arrêt du 22 mars 2024, la cour d'appel de Lyon a débouté le salarié de ses demandes.

Déclaration de pourvoi par le salarié le 6 juin 2024.

Mémoire ampliatif produit le 7 octobre 2024 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

Mémoire en défense produit le 6 janvier 2025 (demande article 700 cpc : 4.000 €).

2 - Analyse succincte des moyens

2.1 - premier moyen, proposition de rejet non spécialement motivé

M. [V] fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement pour une cause réelle et sérieuse est fondé et de le débouter de toutes ses demandes indemnitaires à ce titre, alors :

1°/ que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant à l'encontre de M. [V] le fait d'avoir méconnu le code des transports en n'insérant pas, « à maintes reprises », sa carte conducteur dans le tachygraphe de son véhicule, sans rechercher si cette pratique, dont elle constatait la généralisation, n'était pas tolérée par l'entreprise aux fins de minimiser le nombre d'heures de travail des salariés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant par ailleurs à l'encontre de M. [V] le fait d'avoir méconnu le code de la route en empruntant une voie de circulation inadaptée au regard du gabarit de son camion, sans rechercher s'il avait été mis à la disposition du salarié les moyens techniques lui permettant de vérifier la hauteur exacte du véhicule et son chargement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail.

Réponse :

Devant le conseil de prud'hommes, le salarié soutenait qu'il avait souvent circulé sans carte à la demande de son employeur et qu'il ne disposait que d'un télémètre, appareil non professionnel ne lui permettant pas de vérifier la hauteur du camion chargement compris.

La cour d'appel a retenu que le salarié, dont les conclusions ont été déclarées irrecevables, était réputé s'approprier les motifs du jugement (qui a considérés les griefs de l'employeur non établis, sans autre motivation).

La cour d'appel, constatant que le salarié avait délibérément refusé de remettre sa carte de conducteur malgré les demandes répétées de son supérieur, qu'il disposait d'un laser métrique pour mesurer la hauteur de son chargement et qu'il avait poursuivi la conduite de son camion malgré les avertissements délivrés sur les panneaux de l'autoroute, a procédé aux recherches demandées et écarté les allégations du salarié, par ailleurs dépourvues d'offre de preuve.

Le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel du caractère réel et sérieux de la cause de licenciement.

2.2 - second moyen

M. [V] fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande indemnitaire au titre de l'irrégularité du licenciement, alors :

1°/ que la convocation du salarié à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ; qu'en considérant que M. [V] ne pouvait se prévaloir d'un refus de signer la décharge que son employeur lui avait présentée, dès lors que figure, en marge de la convocation à l'entretien préalable remise « en mains propres », la mention : « Refus de signer [M] », sans s'assurer que cette mention était de la main de M. [V], ce qu'il incombait à l'employeur de démontrer puisqu'il s'en prévalait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale à l'égard de l'article L. 1232-2 du code du travail ;

2°/ qu'en toute hypothèse, la convocation du salarié à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ; qu'un refus de signer la décharge présentée par l'employeur, même constaté par écrit, ne vaut pas signature par le salarié de la convocation à l'entretien préalable qui lui est remise en main propre ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-2 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Formalisme de la convocation à l'entretien préalable à licenciement

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - L'article L. 1232-2 du code du travail dispose :

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique l'objet de la convocation.

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.

L'exigence d'une convocation à l'entretien a pour but d'informer le salarié des raisons de sa convocation, dans un délai suffisamment long pour lui permettre de préparer sa défense. Il en résulte que la circonstance que l'entretien préalable ait bien eu lieu est indifférente, et la procédure est irrégulière, si le salarié n'a pas reçu une convocation à cet entretien :

Soc., 22 février 1990, pourvoi n° 87-45.437, Bull. n°87

Ne donne pas de base légale à sa décision l'arrêt qui relève que l'entretien préalable avait eu lieu dans des conditions régulières, alors que le salarié soutenait qu'il avait été convoqué oralement trois quarts d'heure avant celui-ci et qu'ainsi il n'avait pu se défendre..

Soc., 26 mars 1992, pourvoi n° 91-41.796

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1 du Code du travail ; qu'à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter les demandes d'indemnité pour rupture abusive des salariés qui avaient reçu notification de leur licenciement par une lettre du 16 juin 1990 se bornant à viser "les raisons invoquées lors de l'entretien préalable", les juges du fond ont analysé la réalité et le sérieux des griefs allégués par l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'avait énoncé dans la lettre de notification du licenciement aucun motif précis, ce qui équivalait à une absence de motif, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

4.2 - En application des dispositions précitées, la lettre de convocation doit porter la mention explicite qu'un licenciement est envisagé.

Elle doit indiquer le jour, l'heure et le lieu de l'entretien ; le délai minimum prévu par le texte entre la convocation et l'entretien est impératif, et le salarié ne peut y renoncer (**Soc., 28 juin 2005, pourvoi n° 02-47.128, Bull. n° 215**).

En application de l'article L. 1232-4 du code du travail, la lettre de convocation doit mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (**Soc., 6 février 2001, pourvoi n° 98-43.597, Bull. n° 44**).

4.3 - La chambre sociale a jugé que l'envoi de la lettre recommandée ou la remise en main propre contre décharge visés à l'article L. 1232-2 du code du travail n'étaient pas des

conditions de régularité de la procédure. Un autre moyen de délivrance de la convocation est admis, s'il permet de justifier l'existence d'une convocation du salarié :

Soc., 8 février 2011, pourvoi n° 09-40.027, Bull. n° 45.

L'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge visé à l'article L. 1232-2 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui a retenu que l'envoi de cette convocation par courrier "Chronopost", qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne pouvait constituer une irrégularité de la procédure de licenciement.

Soc., 30 mars 2011, pourvoi n° 09-71.412, Bull. 2011, V, n° 83

Le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L. 1232-3 du code du travail, n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation, la remise par voie d'huissier de justice ne constitue pas une irrégularité de la procédure de licenciement.

La chambre sociale a jugé que l'existence d'une remise en main propre de la convocation ne pouvait pas être établie par des témoignages :

Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 02-46.105, Bull. n° 100

Sommaire : l'absence de récépissé de remise en main propre de la lettre de convocation du salarié à l'entretien préalable à son licenciement ne peut être suppléée par des témoignages.

Il résulterait de ce dernier arrêt que la remise en main propre de la convocation ne peut être régulière qu'à la condition de faire signer un récépissé au salarié.

4.4 - La permanence de cette solution n'est toutefois pas certaine, compte-tenu des décisions ultérieurement rendues par la chambre sociale.

D'une part, la chambre sociale a ultérieurement retenu que l'absence de remise d'un récépissé n'entraîne pas l'irrégularité de la procédure, si les juges du fond constatent que la convocation a bien fait l'objet d'une remise en main propre à une date connue :

Soc., 28 février 2018, pourvoi n° 16-19.934

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que conformément aux dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail, « l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation » ; qu'en se bornant à affirmer, pour juger que la procédure de licenciement de la salariée avait été respectée, par motifs propres que « la convocation mentionne les lieux où Mme [Y...] pouvait se procurer la liste des conseillers du salarié » et, par motifs adoptés des premiers juges, que « la convocation remise en main propre mentionne les trois endroits où Mme [Y...] pouvait se procurer la liste des conseillers extérieurs. Il lui était également précisé la possibilité de se faire assister par un salarié de l'entreprise », sans toutefois rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la société [H...] avait délivré à la salariée un récépissé de

remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien préalable du 12 juin 2013, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

2°/ qu'après avoir rappelé, d'une part, que « la remise en main propre de la convocation à un entretien préalable suppose la collaboration du salarié concerné, lequel doit impérativement contresigner la convocation : le récépissé de remise en main propre est donc indispensable à la convocation du salarié convoqué par simple remise en main propre » et, d'autre part, qu'« à défaut, il est constant que l'employeur est contraint de recourir à l'envoi par lettre recommandée de ladite convocation en tenant compte du délai de présentation de la convocation », l'exposante avait fait valoir, dans ses conclusions d'appel, qu'« au cas présent, la société [H...] n'a pas pris la peine, ni de remettre en main propre la convocation à Mme [Y...], ni de lui adresser par lettre recommandée avec accusé de réception, de sorte que cette dernière n'a pas été en mesure d'assurer sa défense et de se faire assister lors des trois entretiens préalables qui lui ont été infligés par son employeur » (page 97) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef péremptoire des conclusions qui lui étaient soumises, dont il résultait que la procédure de licenciement de la salariée était irrégulière, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L. 1232-3 du code du travail, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de la convocation ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que la salariée avait reçu sa convocation à l'entretien préalable en main propre le 5 juin 2013, peu important l'absence de remise d'un récépissé dès lors qu'il est établi qu'elle a été régulièrement convoquée audit entretien ; que le moyen, qui manque en fait en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus.

D'autre part, la jurisprudence considère que la notification du licenciement par lettre recommandée prévue par l'article L. 1232-6 du code du travail ne constitue pas une formalité substantielle mais un mode de preuve du licenciement, et qu'elle peut se faire par remise en main propre contre décharge (**Soc., 16 juin 2009, pourvoi n° 08-40.722, Bull. 2009, V, n° 149**).

Or, la chambre a admis la remise de la lettre de licenciement en main propre sans décharge, la preuve de cette remise ayant été établie par un témoignage :

Soc., 29 septembre 2014, pourvoi n° 12-26.932, Bull. n° 213

Sommaire : La preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens. Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, constate que le témoignage de la responsable administrative de la société établit que la lettre de licenciement a été notifiée au salarié par une remise en main propre et que ce dernier en a eu connaissance.

Par ailleurs, dès lors que les juges du fond constatent que le salarié a reçu la lettre de licenciement en main propre, son refus de signer un récépissé de remise est sans conséquence :

Soc., 16 décembre 2009, pourvoi n° 08-42.922

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 mars 2008), que M. [X...], engagé le 13 février 1992 par la société Witzenmann France en qualité d'ouvrier hautement qualifié entretien et licencié le 24 décembre 2004, a saisi la juridiction prud'homale pour demande notamment

la résiliation judiciaire de son contrat de travail à la date du jugement à intervenir au motif qu'il n'avait pas été régulièrement licencié à défaut d'avoir reçu une lettre de licenciement et pour réclamer le paiement de diverses sommes ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant cette rupture ; que la cour d'appel, en ne voyant dans la forme d'envoi qu'un moyen de preuve, n'a pas tiré les conséquences de la rupture et déterminé avec exactitude ses effets sur le montant des indemnités qui l'accompagnaient qu'il sollicitait; qu'elle a violé l'article L. 122-14-1 du code du travail ;

2°/ qu'elle n'a pas, dans le même temps, répondu à ses conclusions, en violant l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception visée à l'article L. 1232-6 du code du travail n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement, la cour d'appel qui, appréciant souverainement l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et répondant aux conclusions dont elle était saisie, a constaté que le licenciement avait été notifié le 24 décembre 2004 par lettre remise en main propre au salarié, lequel avait refusé de la prendre et de signer le reçu, a pu décider que la rupture était intervenue à cette date et que la procédure de licenciement avait été respectée ; que le moyen n'est pas fondé.

Soc., 28 mai 2015, pourvoi n° 14-13.002

Vu l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Attendu que l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception visée à l'article L. 1232-6 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement ;

Attendu que pour condamner la société à payer au salarié une somme à titre de rappel de salaire, l'arrêt retient que le salarié a été privé de son poste du 14 février 2009 au 16 février 2009, date à laquelle il a reçu la lettre de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié indiquait que l'employeur lui avait remis le 14 février 2009 la lettre de licenciement en main propre et qu'il avait refusé de signer le reçu, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

4.5 - La chambre ne s'est pas prononcée sur l'hypothèse du refus du salarié de signer le récépissé de remise de la convocation en main propre.

La documentation pratique des Éditions Francis Lefebvre (Série NB - Licenciement - Division II Procédure de licenciement, n°9560) émet la recommandation suivante : « si le salarié refuse de contresigner (ou de dater) la lettre de convocation à l'entretien préalable remise en main propre, l'employeur doit lui renvoyer une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par huissier, afin de prévenir toute contestation sur la date de cette convocation. »

S'agissant d'un salarié protégé ayant refusé de recevoir en main propre la convocation à l'entretien préalable, le Conseil d'État a jugé que l'employeur ne pouvait pallier ce refus en notifiant oralement la convocation :

CE, 30 décembre 2015, n°384290

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 6 décembre 2011, l'inspectrice du travail de la 18ème section de la Seine-Saint-

Denis a refusé à la société Servair l'autorisation de licencier M. [B...], salarié protégé ; que par une décision du 17 avril 2012, le ministre chargé du travail a rejeté le recours hiérarchique formé par cette société ; que M. [B...] se pourvoit en cassation contre l'arrêt par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté son appel dirigé contre le jugement par lequel le tribunal administratif de Montreuil a annulé les décisions du 6 décembre 2011 et 17 avril 2012 ;

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1232-2 du code du travail : « L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. 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 » ; que le délai minimal de cinq jours entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de cet entretien constitue une formalité substantielle, dont la méconnaissance vicia la procédure de licenciement ;

3. Considérant qu'il résulte des termes de l'arrêt attaqué que, pour juger que M. [B...] avait disposé d'un délai d'au moins cinq jours ouvrables entre la convocation à son entretien préalable de licenciement et la date de cet entretien, la cour administrative d'appel s'est fondée sur ce que cet entretien avait eu lieu le vendredi 30 novembre 2007 et qu'il était établi par un constat d'huissier que, le vendredi 23 novembre précédent, M. [B...], qui avait refusé de recevoir en main propre la lettre qu'un représentant de la société Servair lui présentait comme étant la lettre de convocation, s'était vu alors signifier cette convocation de manière orale par ce même représentant ; qu'en jugant ainsi qu'une convocation orale par l'employeur avait pu, à elle seule, valablement déclencher le délai prévu par l'article L. 1232-2 du code du travail, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, son arrêt doit être annulé ;

4.6 - À noter, en matière d'inaptitude du salarié, que l'article L. 4624-55 du code du travail exige que l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail soit transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine.

Or, la chambre sociale a jugé qu'en application de ce texte, la remise en main propre de cet avis exigeait un émargement ou la délivrance d'un récépissé pour faire courir le délai de contestation de cet avis (**Soc., 2 mars 2022, n° 20-21.715, publié**).

4.7 - En l'espèce, l'employeur, dans ses conclusions devant la cour d'appel (p.8), indiquait que le salarié avait reçu la convocation à l'entretien préalable le 11 février 2016 mais refusé de signer le récépissé, et qu'il s'était présenté à l'entretien prévu le 18 février 2016.

Le jugement du conseil de prud'hommes constate que le salarié a fait valoir qu'il n'avait pas été régulièrement convoqué à l'entretien préalable et demandé des dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement. Le jugement énonce « aucune convocation à entretien préalable à licenciement n'a eu lieu et le salarié a été privé de son droit à être assisté lors de la procédure de licenciement ».

La cour d'appel a constaté que le salarié avait été convoqué à l'entretien préalable par courrier remis en main propre le 11 février 2016, la mention manuscrite suivante étant portée en marge de la convocation « refus de signer [M] ».

Elle a énoncé que le salarié ne pouvait se prévaloir de son refus de signer la décharge que son employeur lui a présentée lors de la remise en main propre de la convocation.

Le mémoire ampliatif, à l'appui du pourvoi, se prévaut de l'arrêt Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 02-46.105, Bull. n° 100 cité plus haut.