

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Pluralité d'employeurs – Faute du salarié commune – Lettre de licenciement unique.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 décembre 2006

**L. contre Sté Marina Services et autres**

Attendu que Mme L. a été engagée le 4 septembre 1992 en qualité de "lingère-gouvernante" par la société Marina services, puis, tout en continuant d'exercer cette activité, par les sociétés Résidence vacances n° 2, Résidence vacances n° 4 et Résidence vacances n° 6 avec pour mission le "contrôle de la totalité des appartements gérés par la société Marina services ainsi que de l'organisation des prestations de ménage également fournies aux vacanciers" ; que, convoquée par lettre recommandée avec accusé de réception reçue le samedi 28 mars 1998, à un entretien préalable fixé au vendredi 3 avril suivant, elle a été licenciée le 7 avril 1998 ;

Sur le second moyen :

Attendu que Mme L. fait grief à la Cour d'appel d'avoir dit que son licenciement pour faute grave était justifié et l'avoir déboutée de toutes ses demandes alors qu'en s'abstenant de répondre au moyen invoqué oralement à l'audience par elle, par référence aux conclusions de première instance, tiré de ce que la lettre de licenciement adressée à celle-ci par la société Marina service agissant tant en son nom personnel qu'en sa qualité de représentante des sociétés RV2, RV4 et RV6, ne précisait pas quel grief chaque employeur

formulait contre elle, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu que, répondant au moyen, la Cour d'appel a retenu que les motifs de la rupture invoqués par l'employeur concernaient indistinctement l'ensemble des sociétés employant la salariée ; qu'ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments de preuve soumis, que Mme L. était responsable de la désorganisation totale du système des factures, de manipulations et d'irrégularités dans la tenue des comptes des trois sociétés, elle a pu décider que le comportement de la salariée constituait une faute grave rendant impossible le maintien de cette dernière dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-14 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable au litige ;

Attendu que, selon ce texte, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre ; qu'il en résulte que le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense ; d'où il suit que le jour de 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 en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt attaqué énonce que le délai de convocation à l'entretien préalable a été respecté puisque ladite convocation a été présentée à la salariée le samedi 28 mars 1998 et que l'entretien a eu lieu le vendredi 3 avril 1998, soit le sixième jour ouvrable après la présentation de la lettre ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le dimanche 29 mars 1998 n'était pas un jour ouvrable de sorte que l'entretien préalable ne pouvait avoir lieu avant le samedi 4 avril 1998, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu (...);

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation ;

Dit que la procédure de licenciement de Mme L. n'a pas été respectée ;

Renvoie la cause et les parties devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée, mais uniquement pour qu'elle statue sur les points restant en litige

(M. Sargos, prés. - Mme Manes-Roussel, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Bachellier et Potier de la Varde, SCP Monod et Colin, av.)

## Note.

La salariée exerçait un travail de "lingère gouvernante" auprès de différents employeurs apparemment liés entre eux sur le terrain économique.

Pour une mauvaise exécution de ses tâches, elle était licenciée par la société qui l'avait initialement embauché, agissant tant en son nom personnel qu'en qualité de représentant des autres employeurs. La question s'est posée pour elle de la possibilité de prononcer la rupture des contrats. Elle y a répondu par avance en invoquant, dans la lettre de licenciement, un mandat de représentation émanant des autres employeurs.

Sur la validité d'une telle représentation en matière de licenciement, la jurisprudence n'est pas très abondante. Il semble cependant que la Chambre sociale admette qu'il puisse exister dans les groupes de sociétés des délégations internes de pouvoir de procédure au licenciement (1).

En droit strict, une telle solution ne saurait découler de mandats tacites ou de raisons pratiques ou d'usages.

Quoiqu'il en soit, cette question n'était pas soulevée en la circonstance par la salariée. Celle-ci invoquait l'absence dans la lettre de licenciement de motifs de rupture propres à chaque employeur et constitutifs d'une faute grave. De ce fait, elle aurait été vis-à-vis de ceux-ci dénuée de motifs et par conséquent la rupture n'aurait pu reposer sur une faute grave, ni même sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation dans cet arrêt (PBR) fait observer que les faits reprochés se retrouvaient dans l'exécution de l'ensemble des contrats de travail et que leur invocation par le représentant unique validait la lettre de licenciement au regard de tous.

Le second moyen de la salariée avait trait à la computation du délai qui doit séparer le jour de la réception par la salariée de la lettre de convocation à l'entretien préalable du jour où celui-ci a lieu. On notera que l'article du code a été modifié depuis en étendant l'obligation de respecter le délai de cinq jours nonobstant l'existence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (2).

L'arrêt rappelle à cet égard que dans ce calcul le jour de la réception ne doit pas être compté. Le délai court donc du lendemain. D'autre part, il ne peut comprendre un jour non ouvrable, en l'espèce un dimanche (3).

(1) arrêts du 6 mars 2002, RJS 3/02 n° 535 ; 19 janvier 2005, Bull. civ. V n° 10.

(2) E. Suire "La procédure de licenciement pour motif personnel", RPDS 2007 p. 151.

(3) sur cette question voir Cass. soc. 9 juin 1999, Bull. civ. V n° 273.