

## LICENCIEMENT Lettre – Notification – Remise au salarié par tout moyen – Preuve – Attestation d'un responsable de l'entreprise.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 septembre 2014  
société Gem'Port des Mascareignes contre X... (p. n°12-26.932)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 20 juillet 2012), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 7 juillet 2010, n°08-45139), que Mme X..., engagée par la société Gem'Port des Mascareignes le 1er avril 2000, a été licenciée le 1er juillet 2005 pour faute grave, après mise à pied conservatoire ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement pour faute grave justifié et de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que si l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement, l'employeur ne peut valablement notifier un licenciement, hors cette forme, que par une lettre remise en main propre contre décharge, seule la signature du salarié pouvant attester qu'il l'a bien reçue ; qu'en affirmant dès lors que, nonobstant l'absence de preuve par la société Gem'Port de l'envoi par lettre recommandée de la lettre du 1er juillet 2005 notifiant son licenciement pour faute grave, Mme X... aurait bel et bien eu connaissance des termes de cette lettre qui lui a été remise le 11 juillet, lorsqu'elle était venue dans l'entreprise récupérer les documents afférents à la rupture, alors que ladite lettre, qui ne comportait que la mention erronée "par voie recommandée + AR", ne précisait pas qu'elle aurait été remise en main propre contre décharge et ne comportait ni une mention manuscrite en ce sens de la salariée ni sa signature, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ qu'en se fondant, pour conclure que Mme X... aurait bien eu connaissance, malgré l'absence d'envoi en recommandé de ce courrier, de la lettre de la société Gem'Port lui notifiant son licenciement pour faute grave, sur la seule déclaration de la responsable administrative de l'entreprise affirmant qu'elle lui aurait été remise le 11 juillet en main propre, bien qu'elle émane d'une subordonnée de l'employeur et n'avait pas l'objectivité que requiert la loi et ne pouvait être retenue comme

établissant, à elle seule, la réalité d'une remise en main propre, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

3°/ qu'en affirmant, pour conclure que nonobstant l'absence d'envoi en recommandé, Mme X... aurait bien eu connaissance de la lettre du 1er juillet 2005 lui notifiant son licenciement pour faute grave, qu'il était évident que si elle n'avait reçu cette lettre, elle ne se serait pas rendue dans les locaux de l'entreprise le 11 juillet pour récupérer les documents afférents à la rupture, quand cette constatation n'était pas de nature à établir, en l'absence de décharge signée par l'intéressée, que le courrier lui aurait bien été remis en main propre à cette occasion, la cour d'appel a statué par des constatations impropres à justifier sa décision et l'a en conséquence privée de base légale au regard de l'article L. 1232-6 du code du travail ;

Mais attendu que la preuve de la notification du licenciement pouvant être apportée par tous moyens, la cour d'appel, qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, a constaté que le témoignage de la responsable administrative de la société établissait que la lettre de licenciement avait été notifiée à la salariée par une remise en main propre et que cette dernière en avait eu connaissance, a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – SCP Thouin-Palat et Boucard, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

### Note.

Dans la présente affaire, l'employeur avait affirmé avoir procédé à une remise en main propre de la lettre de licenciement, sans même s'assurer d'une décharge. La salariée contestait tant la réalité que la validité de

cette transmission. L'entreprise, pour établir cette remise, s'était assurée – on l'imagine sans grande difficultés – d'une attestation émanant d'un de ses cadres supérieurs, la responsable administratif et financier.

On rappellera que l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'art. L 1232-6 CT énonce « *Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.* ».

La Cour de cassation a pourtant admis le procédé. Tant le non-respect frontal de l'exigence légale, que le fait de s'établir à soi-même une attestation ne lui ont pas paru douteux. La Cour a décidé de procéder unilatéralement à la simplification du droit, *contra legem*... Les Conseils de prud'hommes – bien souvent attaqués sur leur compétence – sont invités à faire preuve de plus d'orthodoxie juridique.