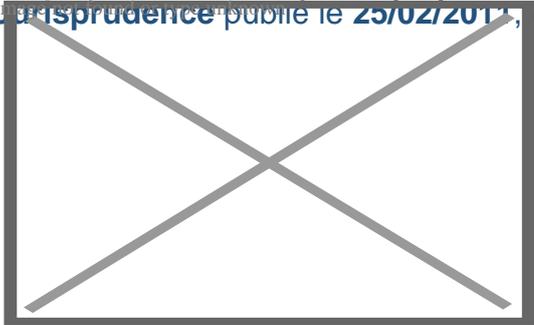




# convocation à entretien préalable par chronopost : une jurisprudence à surveiller

Jurisprudence publiée le 25/02/2011, vu 10457 fois, Auteur : [droit du travail](#)



Selon les dispositions du code du travail tout employeur qui

envisage de licencier un salarié doit le convoquer , avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien préalable doit être envoyée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. ( la lettre devant indiquer 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.

Concernant la lettre recommandée la jurisprudence a eu l'occasion de préciser que l'avis de réception n'est pas obligatoire et que le fait pour le salarié de refuser de recevoir la lettre recommandée ne suspend pas la procédure de licenciement. L'employeur ne peut pas convoquer un salarié par fax ni par mail qui est devenu un procédé courant de communication . On ne peut qu'approuver la position de la cour de cassation car le mail ou le fax ne permet pas de prouver que c'est bien le salarié lui même qui a pris personnellement connaissance de la convocation à la date déterminée qui fait courir le délai de cinq jours.

Aujourd'hui un nouveau moyen de remise de la convocation est admis par la cour de cassation : l'envoi par chronopost ( Arrêt du 8.02.2011 )

"La chambre sociale de la Cour de cassation, après avoir constaté que la lettre de convocation ne violait pas le délai imposé de 5 jours entre la date de présentation de la lettre de convocation au domicile du salarié et la date de l'entretien, considère 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 L1232-2 du Code du travail "n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation". En conséquence, "l'envoi de la convocation du salarié à un entretien préalable de licenciement par le système de transport rapide de courrier dit Chronopost, qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne peut constituer une irrégularité de la procédure de licenciement".

**Le chronopost constitue-t-il pour autant un moyen certain de justifier de la date de réception par le salarié ?**

Non si la lettre est remise dans la boîte aux lettres.

En effet en cas d'absence du destinataire le chronopost peut être remis dans la boîte à lettres ( mention en rouge sur le chronopost) Dans ce cas deux éléments restent incertains : - la date à laquelle le salarié a pris connaissance de la lettre - si c'est bien le salarié qui a réceptionné la lettre ( si plusieurs personnes apparentées ou non habitent dans le même domicile )

Enfin il y a également une troisième incertitude mais qui n'est pas exclusive de l'envoi par chronopost à savoir que l'enveloppe soit vide ! ( c'est pour cela que l'envoi d'un pli recommandé constitue le moyen le plus fiable et pour l'employeur et pour le salarié ).

Je profite de ce billet pour indiquer que le décret d'application de l'article 1369-8 du code civil sur la lettre recommandée électronique vient d'être publié Le décret qui précise notamment les mentions que doit faire figurer l'expéditeur et les informations nécessaires sur le destinataire ne vise que la conclusion et l'exécution du contrat et non sa rupture.

Il semble donc exclu pour l'instant d'envoyer par lettre recommandée électronique une convocation à entretien préalable à un licenciement et une notification de licenciement.

Rappelons que la cour de cassation admet que la lettre de licenciement puisse être remise en main propre" (arrêts de juin et décembre 2009) " 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 ". Cette notification permet de rendre incontestables l'existence et la date du licenciement. Mais son absence ne constitue pas en soi une irrégularité de procédure. La date d'envoi de la lettre de licenciement permet en effet de déterminer la date de rupture du contrat.