

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Simple mention de « faute lourde » sans autre précision portée sur la lettre de licenciement – Caractère non contestable de l'absence de cause réelle et sérieuse – Compétence du juge des référés pour le constater et ordonner le versement d'une provision au salarié licencié.

CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE BORDEAUX
(Référé – Juge départiteur)
16 octobre 2000

M. contre Etablissements Kuhn Aquitaine

Les éléments du litige :

M. M. a été engagé par les Etablissements Kuhn Aquitaine le 2 novembre 1990 en qualité de chauffeur livreur.

M. M., contestant le licenciement pour faute lourde qui lui a été notifié le 5 juin 2000, a saisi le Conseil de prud'hommes de Bordeaux en sa formation de référé afin de faire dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, la lettre de licenciement n'étant pas conforme aux dispositions de l'article L. 122-14-2 du Code du travail.

M. M. sollicite la condamnation des Etablissements Kuhn Aquitaine à lui régler les sommes sus-indiquées et à lui remettre les documents susvisés.

M. M. a indiqué que la société avait réglé le salaire du mois de juin pour la période du 1^{er} au 7, lui avait remis un bordereau Assedic et un bulletin de salaire et qu'il renonçait à ses demandes de ce chef.

Au soutien de ses prétentions, M. M. fait valoir que l'absence de motif alléguée dans la lettre de licenciement rend la rupture dépourvue de cause réelle et sérieuse, que compte tenu de son ancienneté et du nombre de salariés dans l'entreprise, l'article L. 122-14-4 du Code du travail est applicable et qu'il peut ainsi prétendre au minimum à une indemnité égale aux six derniers mois de salaire, ce qui représente 50 826 F, outre une indemnité de préavis, une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, une indemnité conventionnelle de licenciement.

M. M. prétend que la formation de référé est compétente puisqu'il s'agit de faire cesser un trouble manifestement illicite et qu'il ne peut exister aucune contestation sérieuse en ce qui concerne la qualification du licenciement.

Les Etablissements Kuhn Aquitaine concluent au débouté des demandes de M. M., soutenant que le licenciement n'est

pas illégitime mais seulement irrégulier. La société reconnaît que la lettre de licenciement n'est pas motivée mais fait valoir que les griefs ont été portés à la connaissance de M. M. à deux reprises et qu'en égard à la réalité et la gravité des fautes, M. M. constituant un danger permanent tant pour l'entreprise que pour les usagers, la rupture du contrat s'imposait de façon immédiate.

Les Etablissements Kuhn Aquitaine demandent donc à la formation de référé de constater que les demandes concernant la remise du bulletin de salaire, de l'attestation Assedic et le paiement du salaire du mois de juin ont été satisfaites et de se déclarer incompétent sur la demande de provision sollicitée, eu égard à l'existence d'une contestation sérieuse.

Motifs de la décision

Aux termes de dispositions de l'article 15 du nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions et les moyens de droit qu'elles invoquent.

L'oralité de la procédure devant le Conseil de prud'hommes ne peut faire obstacle à ces dispositions. Il convient en conséquence de rejeter des débats les moyens nouveaux développés le 2 octobre 2000.

M. M. fonde son action sur les dispositions de l'article R. 516-31 alinéa 2 du Code du travail aux termes desquelles la formation de référé peut accorder une provision lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

M. M. a été licencié par courrier du 5 juin 2000 rédigé en ces termes :

« Suite à notre entretien du 30 mai 2000, nous vous confirmons votre licenciement pour faute lourde, avec arrêt de notre collaboration à réception de ce courrier. »

Aux termes des dispositions de l'article L. 122-14-2 alinéa 1^{er} du Code du travail, 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 ; à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; il ne peut donc être valablement prétendu que le défaut de motif ou l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement constitue une simple irrégularité de forme.

En outre, il importe peu que les griefs aient été portés à la connaissance du salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ou dans un courrier postérieur au licenciement. La lettre de licenciement ne mentionne aucun motif ; la référence à ceux contenus dans la lettre de convention à l'entretien préalable ne peut constituer l'énoncé des motifs exigés par la loi (Assemblée plénière 24 novembre 1998, Droit Social 99 page 13).

Au surplus, s'agissant d'un licenciement pour faute lourde privatif de toute indemnité, il appartenait à l'employeur de préciser dans la lettre de licenciement, qui lie les débats et fixe les limites juridiques du litige, en quoi les faits reprochés à M. M. étaient constitutifs d'une faute lourde qui implique un élément intentionnel nuisible. Ainsi, il apparaît, et quelles que soient la réalité et la gravité des faits reprochés à M. M. que la lettre de licenciement n'étant pas motivée, le licenciement de M. M. est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

Aucune contestation sérieuse ne peut être opposée à l'argumentation de M. M. qui est donc parfaitement recevable devant la formation de référé.

Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, M. M. peut prétendre à une indemnité fondée sur les dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, une indemnité de préavis et les congés payés afférents. Il convient de lui allouer une somme de 30 000 F à titre de provision en

application de l'article R. 516-31 du Code du travail. Il sera également alloué une somme de 2 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Il convient de donner acte de ce que les autres demandes de M. M. sont devenues sans objet.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de prud'hommes, siégeant en formation de référé, publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré ;

Rejette des débats les explications orales développées par M. M. et qui n'ont pu être débattues contradictoirement ;

Condamne les Etablissements Kuhn Aquitaine à payer à M. Olivier M. les sommes de :

- 30 000 F (trente mille francs) à titre de provisions,
- 2 000 F (deux mille francs) en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Lauley, prés. - M. Chadourne, mandataire syndical - M^e Julien-Pigneux, av.)

NOTE. – Cela fait longtemps que la Cour de cassation a validé la démarche suivie par les « juges du fond » du référé prud'homal qui avaient accordé, à titre provisoire, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à un salarié qui avait reçu une lettre de licenciement non motivée, l'obligation de motivation prescrite par l'article L. 122-14-2 du Code du travail « *n'étant pas sérieusement contestable* » (voir Cass. Soc. 28 juin 1995, Dr. Ouv. 1996, 197 ; en matière de licenciement pour motif économique v. CA Amiens 8 fév. 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 535).

La présente ordonnance rendue par le juge des référés prud'homal bordelais nous fait chaud au cœur.

Alors qu'on s'inquiétait de l'incapacité des défenseurs des salariés licenciés en méconnaissance des dispositions claires et précises de l'article L. 122-14-2 du Code du travail à trouver le chemin de la salle des référés, malgré les indications fournies par l'arrêt précité de la Cour de cassation (arrêt par ailleurs publié à cette revue on ne peut plus officielle qu'est le Bulletin des arrêts de la Cour de cassation), l'ordonnance prud'homale rendue le 16 octobre 2000 témoigne qu'il reste quand même quelques défenseurs qui prennent au sérieux la nécessité de saisir le juge des référés face aux transgressions patronales des règles fixées par la procédure légale de licenciement.

Une fois saisie, la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Bordeaux, après avoir rappelé qu'il ne pouvait être valablement prétendu que le défaut de motif ou l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement constituerait une irrégularité de forme, a constaté qu'aucune contestation sérieuse ne pouvait être opposée à la demande de provision du salarié qui faisait valoir l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement notifié par une lettre qui se bornait à faire état d'une « faute lourde ».