

pas fixer la date de cet entretien au delà d'une période des cinq jours ouvrables suivant sa présentation et ne doit aviser le salarié qu'il a le droit d'être assisté par une personne étrangère à l'entreprise que s'il n'existe pas au sein de celle-ci une institution représentative du personnel; qu'en décidant que ces dispositions avaient vocation à s'appliquer tout en constatant la présence d'un représentant syndical dans l'entreprise, la Cour d'appel a derechef violé l'article L. 122-14 susvisé du Code du travail;

Mais attendu d'abord que le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 621-8 du Code de commerce, dispose d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à la procédure collective ouverte à l'égard de l'entreprise qui l'emploie et qu'il ne peut dès lors être considéré comme une institution représentative du personnel au sens du Code du travail;

Attendu, ensuite, que la Cour d'appel a constaté que M. H. n'avait jamais été, de l'aveu même de l'employeur, désigné délégué syndical, la société occupant moins de cinquante salariés et qu'il n'avait jamais été élu délégué du personnel qu'elle en a justement déduit que l'entreprise Unalest n'était pas pourvue d'institutions représentatives du personnel lorsqu'elle a engagé une procédure de licenciement à l'égard de M. M. et qu'en conséquence la lettre de convocation à l'entretien préalable devait mentionner la faculté pour celui-ci de se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur la liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département; que le moyen n'est pas fondé;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés. - Cœuret, rapp. - Kehrig, av. gén. - Me Thouin-Palat, av.)

NOTE. — Était en cause l'application de l'article L. 122-14 du Code du travail qui exige la mention de la possibilité pour le salarié, dans la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement, de se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise, à défaut d'institutions représentatives dans celle-ci. Le défaut de cette mention entraîne l'irrégularité de la procédure (la sanction de cette irrégularité a été récemment modifiée pour les salariés ayant une faible ancienneté ou appartenant à une très petite entreprise, v. Cass. Soc. 5 fév. 2003, Liais. Soc. jur. 3 mars 2003 n° 804).

En l'occurrence l'absence de cette mention avait entraîné la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité. Une fois n'est pas coutume, c'est ce dernier qui, pour éviter le paiement, invoquait l'existence d'institutions représentatives dans l'entreprise : un prétendu délégué syndical qui n'avait jamais été désigné et un représentant des salariés institué dans le cadre vraisemblablement d'un redressement judiciaire.

L'arrêt ci-dessus refuse au représentant des salariés la qualité d'institution représentative au sens du Code du travail, son rôle se limitant à être un organe légal ayant une fonction spécifique dans une procédure d'exécution collective.

Ses attributions consistent en effet à procéder à des vérifications des créances salariales en assistant au besoin les salariés devant le Conseil des prud'hommes en cas de contestations.

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS – Représentant des salariés désigné en application de l'article L. 621-8 du Code du commerce – Qualité d'institution représentative du personnel susceptible d'assister un salarié à un entretien préalable à un licenciement (non) – Entreprise dépourvue d'institution représentative – Obligation dans la lettre de licenciement de mentionner la possibilité de se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise – A défaut, irrégularité de la procédure de licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
27 juin 2002

Sté Unalest contre M.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. M., embauché le 23 mars 1995 en qualité de chauffeur par la société Unalest a été licencié pour motif économique par lettre du 25 juin 1997; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un complément de salaire sur période de maladie ainsi que de dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement;

Attendu que la société Unalest fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 31 janvier 2000) de l'avoir condamnée à payer à M. M. une somme à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement alors, selon le moyen :

1) que selon l'article L. 122-14 du Code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ne doit pas fixer la date de cet entretien en deçà d'une période de cinq jours ouvrables suivant sa présentation et ne doit aviser le salarié qu'il a le droit d'être assisté par une personne étrangère à l'entreprise que s'il n'existe pas au sein de celle-ci une institution représentative du personnel; qu'en décidant que ces dispositions avaient vocation à s'appliquer, tout en constatant qu'un représentant des salariés requis par l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985 avait été élu, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14 susvisé du Code du travail;

2) que selon l'article L. 122-14 du Code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ne doit

Il faut observer cependant que l'article L.621-135 C. com. confère aux représentants des salariés le rôle que ce code attribue aux Comités d'entreprises ou aux délégués du personnel dans le déroulement de la procédure collective, lorsque ces institutions sont absentes de l'entreprise, et que par ailleurs ils disposent du même statut protecteur, ce qui aurait pu incliner la

Cour à leur reconnaître la qualité revendiquée par l'employeur.

Cependant, ces attributions supplémentaires ne sortent pas non plus du cadre de la procédure collective et la représentation des salariés qu'ils défendent ne se situe pas auprès d'un employeur mais auprès du représentant des créanciers, du juge commissaire et du Tribunal de commerce.