

Droit disciplinaire

DROIT DISCIPLINAIRE – Procédure - Délai prévu à l'article L. 122-41 – Caractère préfix (deux espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
28 janvier 2003
CNRO-CNPO contre D.

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-41 du Code du travail ;

Attendu que, pour débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. D., salarié licencié le 5 septembre 1996 par la CNRO-CNPO, aux droits de laquelle se trouve la Caisse nationale de retraite du bâtiment, l'arrêt retient que le délai d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, dans lequel l'employeur doit notifier un licenciement disciplinaire, a couru seulement à compter de la notification, le 2 septembre 1996, de la décision de l'inspecteur du travail déclarant irrecevable la demande d'autorisation de licenciement que la revendication de la qualité de délégué syndical par le salarié rendait nécessaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, l'identité des délégués syndicaux est portée à la connaissance du chef d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 412-16 du Code du travail, que, d'autre part, il résultait de ses constatations que le salarié ne bénéficiait plus d'aucune protection au jour de la demande d'autorisation de licenciement et que le licenciement avait été notifié plus d'un mois après l'entretien préalable, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. D. de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(M. Ransac, f.f. prés. - M. Chauviré, cons. rapp. - Mme Barrairon, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
20 juin 2002
SA Laurent contre M.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Hervé M., engagé le 7 octobre 1991 en qualité de directeur de magasin par la société Marc Laurent, a été licencié pour faute grave le 20 octobre 1996 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Lyon, 22 mars 2000) d'avoir décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) qu'en se contentant d'énoncer que les investigations conduites par la société Marc Laurent n'étaient pas nécessaires pour le licenciement ni utiles au salarié, sans s'expliquer plus avant sur la nature de celles-ci, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-41 du Code du travail qu'elle a ainsi violé ;

2) que la société Marc Laurent avait versé aux débats des correspondances, télécopie du 2 août 1996, télécopie du 11 octobre 1996 et son accusé de réception, télécopie du 17 septembre 1996 et accusé de réception, toutes adressées par Celio au Crédit Lyonnais, d'où il résultait clairement que la société avait entrepris des investigations non seulement avant l'entretien préalable, mais aussi dans le délai imparti par l'article L. 122-41 du Code du travail, qu'en énonçant que la société n'avait pas justifié avoir conduit les recherches dans le délai légal, la Cour d'appel a dénaturé par omission, lesdites pièces et statué en violation de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que le licenciement prononcé pour motif disciplinaire plus d'un mois après la date de l'entretien préalable étant dépourvu de cause, la Cour d'appel n'avait pas à rechercher si le dépassement du délai pouvait être justifié par la nécessité de procéder à des investigations utiles au salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(MM. Chagny, f.f. prés. - Leblanc, rapp. - Duplat, av. gén. - M^e Roué-Villeneuve, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, av.)

NOTE. – Dans le texte et la jurisprudence, la lenteur n'est pas de mise pour l'exercice des prérogatives disciplinaires de l'employeur.

En amont de l'entretien préalable, la réaction disciplinaire doit intervenir, pour être légitime, dans les deux mois de la connaissance des faits par l'employeur (article L. 122-44 du Code du travail).

Une plus grande réactivité semble être exigée pour la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire sanctionnant une faute grave (M. Poirier "La gradation des fautes en droit du licenciement", Dr. Ouv. 2002 p. 511).

En témoigne un arrêt du 24 octobre 2000 qui rappelle, dans une espèce où la prescription de l'article L. 122-44 du Code du travail n'était pas acquise, que la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour faute grave doit intervenir dans un "délai restreint" et que, le licenciement étant postérieur de près de deux mois aux faits fautifs, ce laps de temps ôtait à la faute grave son caractère de gravité (Cass. Soc., 24 octobre 2000, n° 3964 : Demichel c/ Ste Autoservice, RJS 12/00 n° 1235).

Même analyse dans un arrêt du 22 juin 2002 (n° 2149) où le délai observé par l'employeur entre la connaissance des faits et la convocation à l'entretien préalable était de plus de trois semaines, ce qui était de nature à interdire que puisse être évoquée une faute grave à l'encontre du salarié.

En aval de l'entretien préalable, les garanties disciplinaires de l'article L. 122-41 imposent à l'employeur un temps minimum de réflexion (un jour

franc) et un délai maximum pour notifier la sanction (un mois).

A la différence de l'article L. 122-44 du Code du travail, ce texte ne prévoit aucune exception permettant d'interrompre ou de suspendre ce délai préfix.

La violation des délais de l'article L. 122-41 est celle d'une règle de fond et non d'une règle de forme ou de procédure : la sanction ou le licenciement prononcé pour un motif disciplinaire devant être notifiés par écrit et motivés (article L. 122-41 et L. 122-14-2), l'absence de notification dans le délai imparti par la loi équivalait à une absence totale de motivation.

Pour échapper à cette rigueur sont souvent évoquées (au prétexte de la protection des droits et intérêts des salariés) des investigations ou mesures d'enquête complémentaires pour éviter toute erreur de jugement de l'employeur.

L'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 juin 2002 (deuxième espèce ci-dessus) écarte cette tentation et retient que le juge n'a pas à rechercher si le dépassement du délai peut être justifié par la nécessité de procéder à des investigations, fussent-elles présentées comme étant utiles au salarié.

Par un précédent arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait d'ailleurs retenu que la circonstance que le salarié ait, lors de l'entretien préalable, annoncé la production d'une pièce de nature à justifier un des griefs allégués à son encontre et ait ensuite refusé de communiquer ce document justificatif, ne constituait pas un motif légitime de suspension de la procédure disciplinaire (Cass. Soc., 16 janvier 2001, Bulletin V n° 8).

Restent les hypothèses dans lesquelles des actes préparatoires sont exigés de l'employeur.

Il en va ainsi lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'avis d'une instance disciplinaire ou statutaire.

Le délai d'un mois prévu par l'article L. 122-41 du Code du travail est interrompu dès lors que la saisine a

été effectuée dans le délai d'un mois de l'entretien préalable (Cass. Soc., 9 décembre 1997 : Compagnie Air France c/ Galan, Dr. Ouv. 1998 p. 487 en annexe à B. Bossu « La réintégration négociée »), le délai d'un mois recommençant à courir à compter de l'avis de l'instance disciplinaire (Cass. Soc., 3 avril 1997 : Albertini c/ AGF, Bulletin V n° 138).

Il en va de même lorsque l'employeur est tenu d'obtenir une autorisation préalable des services de la main d'œuvre, à condition toutefois que des démarches qu'il a entreprises soient utiles et nécessaires au déroulement de la procédure.

Dans l'hypothèse tranchée par l'arrêt du 28 janvier 2003 (première espèce ci-dessus), un employeur ayant un doute et voulant se garantir sur l'étendue et la nature des mandats représentatifs d'un salarié qu'il entendait licencier, avait sollicité dans le délai d'un mois de l'entretien préalable une autorisation administrative de licenciement.

Sa demande sera rejetée par l'administration du travail au motif tiré du défaut d'existence d'un mandat représentatif de délégué syndical.

L'entreprise reprendra sa procédure dans le délai d'un mois de la décision administrative.

Pour autant, la Cour de cassation sanctionne la Cour d'appel qui avait retenu l'interruption du délai de l'article L. 122-41 par les démarches effectuées par l'employeur auprès de l'administration du travail dès lors que le salarié ne bénéficiait plus d'aucune protection au jour de la demande d'autorisation de licenciement et qu'un employeur ne peut ignorer l'identité de ses délégués syndicaux (raisonnement qui peut être étendu aux représentants élus du personnel).

Ainsi, seuls les actes qui sont la condition *sine qua non* de la sanction ou du licenciement peuvent avoir un effet interruptif du délai préfixe de l'article L. 122-41.

Paul Darves-Bornoz