

**PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement autorisé –
Compétence juridictionnelle – Contestation – Lettre de licenciement – Absence de référence à l'autorisation
administrative – Compétence judiciaire pour apprécier la motivation.**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6^e Ch. Soc.) 2 mars 2004
Stallergènes contre B.

FAITS, PROCEDURE, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES :

Par jugement du 18 mars 2003, le Conseil de prud'hommes de Chartres, section industrie, statuant en formation de départage sur les demandes présentées par Mme B. à l'encontre des sociétés Stallergènes et Dome Hollister Stier (DHS) tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et d'une indemnité au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, a :

- déclaré irrecevable la demande de Mme B. relative à la contestation de la cause réelle et sérieuse du licenciement;
- débouté Mme B. de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Mme Breton a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Mme Breton a été engagée par la société DHS, en qualité d'agent de conditionnement, par contrat de travail à durée indéterminée du 8 octobre 1979. Son poste de travail était fixé à Epemon (Eure-et-Loir). Elle a été élue déléguée du personnel et membre suppléant du comité d'entreprise le 30 septembre 1998. Après sa prise de contrôle par la société Stallergènes au mois de septembre 1999, la société DHS a décidé, courant 2000, de fermer le site d'Epemon et a régulièrement soumis au comité d'entreprise un plan social qui prévoyait notamment

le reclassement de l'ensemble des salariés concernés par cette mesure au sein de la société Stallergènes à Antony, avec maintien de leur rémunération et de leur classification, et diverses mesures destinées à faciliter le reclassement des salariés qui refuseraient leur mutation.

Par lettre du 27 novembre 2000, la société DHS a proposé à Mme Breton une modification de son contrat de travail consistant en une mutation à Antony au poste de gestionnaire de stock qu'elle a refusée le 12 décembre 2000.

Après avoir obtenu de l'inspecteur du travail, le 27 mars 2001, l'autorisation de la licencier, l'employeur lui a notifié son licenciement pour motif économique par lettre recommandée du même jour. Il a, au cours de la même période de trente jours, procédé à plus de dix licenciements pour le même motif.

La société DHS employait habituellement plus de cinquante personnes, était dotée d'institutions représentatives et appliquait la convention collective de l'industrie pharmaceutique. Mme Breton percevait un salaire mensuel de 1617.48 € sur treize mois. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Selon le premier alinéa de l'article L. 321-1 du Code du travail, constitue un licenciement économique le licenciement

effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant de la suppression ou de la transformation d'un emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;

La lettre de licenciement doit, selon l'article L. 122-14-2 du Code du travail, énoncer les raisons économiques et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail. L'énoncé d'un motif imprécis équivaut à une absence de motif ;

Le licenciement d'un salarié protégé ne dispense pas l'employeur de motiver la lettre de licenciement, le seul visa de l'autorisation administrative de licenciement constituant, toutefois, une motivation formellement suffisante. Le contrôle du contenu de la motivation de la lettre de licenciement ressortit à la compétence exclusive de la juridiction prud'homale ;

La lettre de licenciement, qui fixe définitivement les limites du litige, était ainsi motivée :

"Les équipements et les locaux actuels d'Epernon ne permettent plus une optimisation sans investissement très important. Ces investissements n'ont pas vraiment de sens si on considère que le site d'Antony a des sur-capacités de production. De plus, la rentabilité globale de Stallergènes est largement supérieure à celle que peut générer le site d'Epernon. C'est pour cette raison qu'il a été décidé de fermer le site d'Epernon."

Il apparaît ainsi que la lettre de licenciement, qui ne comportait aucune référence à l'autorisation administrative de licenciement donnée par l'inspecteur du travail le même jour, ne contenait aucune précision quant aux incidences, sur le poste de travail de la salariée, de la cause économique invoquée par la société DHS. A défaut d'énoncé d'une cause licite de licenciement pour motif économique, le licenciement de Mme B. était donc dépourvu de cause réelle et

sérieuse. Celle-ci est donc recevable à demander à la juridiction prud'homale réparation du préjudice que lui a occasionné la rupture de son contrat de travail. Il convient, en conséquence, d'infirmer le jugement qui a déclaré irrecevable la demande qu'elle formait à ce titre ;

Mme Breton comptait plus de deux années d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins onze personnes. Elle peut ainsi prétendre à une indemnité au moins égale aux salaires perçus au cours des six derniers mois par application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail. Au vu des pièces soumises à son appréciation, la Cour est en mesure, prenant notamment en compte l'ancienneté de la salariée et la durée de son chômage, d'évaluer à la somme de 18 000 € le préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail, au paiement de laquelle il convient de condamner la société Stallergènes, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Il y a lieu, en outre, par application du second alinéa de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, de condamner cette société à rembourser à l'ASSEDIC de la région Centre les indemnités de chômage versées à Mme Breton, dans la limite de trois mois ;

L'équité commande qu'une somme de 1 200 € soit mise à la charge de la société Stallergènes au titre des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement,

Et, statuant à nouveau,

Condamne la société Stallergènes à payer à Mme B. la somme de 18 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

(M. Ballouhey, prés. – M^{es} Renda, Gomez-Varona, av.)

NOTE.

Cet arrêt ouvre une brèche au sacro-saint principe de la séparation des pouvoirs entre juridiction administrative et juridiction judiciaire, lorsque le litige concerne un salarié protégé (M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2^e éd. Economica, 2002 § 863 ; M. Cohen, L. Milet, *Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e éd. LGDJ, 2003, p. 1059).

Il existe une juridiction d'exception, le Conseil de prud'hommes, qui est seul compétent pour trancher les litiges opposant un employeur à un salarié.

Or, lorsque le litige concerne un salarié protégé, le Conseil de prud'hommes perd tout pouvoir au profit du Tribunal administratif alors même que la relation contractuelle mise en cause concerne bien une relation issue du droit du travail.

La rupture d'un contrat de travail d'un salarié protégé est soumise préalablement à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La contestation de cette autorisation relève exclusivement du Tribunal administratif ce qui par la suite exclut définitivement toute compétence prud'homale.

Il est regrettable que tout le contentieux du droit du travail ne soit pas regroupé entre les mains d'une seule juridiction afin d'éviter des contrariétés de décisions.

De surcroît, les salariés protégés se trouvent pénalisés par une procédure administrative lourde et longue alors que bien souvent, leurs collègues salariés non protégés ont déjà obtenu une décision du Conseil de prud'hommes, le salarié protégé devant attendre de nombreux mois voire années avant que le Tribunal administratif se prononce.

Dans un souci de bonne administration de la justice, il serait plus équitable que tous les litiges opposant salariés protégés ou non relèvent de la seule compétence du juge naturel du contrat soit le Conseil de prud'hommes.

Le Tribunal administratif ne serait compétent que pour vérifier s'il existe un lien direct ou non dans la décision de se séparer d'un salarié protégé avec son mandat.

Tous les autres problèmes découlant du contrat de travail (ordre des licenciements, motivation de la lettre de licenciement, reclassement, appréciation des fautes) relèveraient uniquement du contrôle du juge judiciaire afin de pouvoir uniformiser les décisions.

L'arrêt rendu le 2 mars 2004 par la Cour d'appel de Versailles en est l'illustration (à rapprocher : Cass. Soc. 25 juin 2003, RPDS 2003 p. 366 n. L. Milet, RJS 2003 n° 1146 2^e esp.).

Les salariés non protégés obtiennent satisfaction devant le Conseil de prud'hommes, car leur lettre de licenciement est insuffisamment motivée tandis que leurs collègues salariés protégés ayant la même lettre de

licenciement avec les mêmes motifs se voient déboutés de leur demande, car elle serait de la compétence du Tribunal administratif.

Comment expliquer une telle divergence de décision alors même que la lettre de licenciement est identique ?

Les salariés protégés se voient doublement pénalisés lors de l'exécution de leur contrat de travail (on sait que détenir un mandat n'est pas toujours favorablement apprécié par un employeur), et lors de la rupture de leur contrat de travail, seul le Tribunal administratif serait alors compétent.

La Cour d'appel de Versailles a considéré que la teneur de la lettre de licenciement et notamment de sa forme ne peut être soumise qu'à la censure du juge judiciaire, peu importe que le salarié soit ou non protégé.

Il serait temps de parvenir à une unité des contentieux du droit du travail au profit de la juridiction prud'homale créée pour arbitrer tous les litiges liés au contrat de travail.

Sandra Renda, Avocate au Barreau de Chartres