

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salariée vivant en concubinage avec son employeur – Rupture de la relation – Licenciement ultérieur – Absence de motif réel et sérieux – Ancienneté de deux années mais entreprise occupant huit salariés – Dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail écartées comme contraires à l'article 26 du Pacte international sur les droits civils et politiques.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU PUY-EN-VELAY (Industrie - Département) 16 mai 2001
M. contre B.

Mlle M. a été embauchée le 1^{er} juillet 1997 en qualité de secrétaire par M. B. avec qui elle vivait en concubinage.

Par courrier recommandé du 27 janvier 2000, M. B. procédait au licenciement de Mlle M. pour le motif suivant : "incompatibilité d'humeur entre Mme M. et M. B."

Le 7 février 2000, Mlle M. a fait convoquer M. B. devant le Conseil de prud'hommes du Puy-en-Velay afin d'entendre condamner ce dernier à lui payer les sommes suivantes :

- 4 000 F au titre des rappels de salaires,
- 2 000 F à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement,
- 48 000 F à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive.

Lors de l'audience de conciliation du 14 mars 2000, les parties n'ayant pu se concilier, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 6 juin 2000. Puis, l'affaire a été renvoyée aux audiences des 12 septembre 2000 et 10 octobre 2000, date à laquelle elle a été retenue.

Lors de l'audience de jugement du 10 octobre 2000, la requérante modifiant ses prétentions initiales sollicite la condamnation de M. B. à lui payer les sommes suivantes :

- 50 000 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 20 000 F au titre du préjudice afin de compenser les désagréments subis en raison de la perte de domicile consécutive à la rupture de ses relations personnelles et privées avec M. B.

Reconventionnellement, M. B. sollicite la condamnation de la requérante à lui rembourser les frais de formation déboursés au bénéfice de Mlle M. ainsi que la somme de 18 071,67 F, représentant les montants des salaires versés indûment a

Mlle M. durant la période du mois de septembre 1999 au mois de janvier 2000.

Lors de l'audience de jugement du 10 octobre 2000, la décision a été mise en délibéré à l'audience du 23 janvier 2001, date à laquelle les conseillers n'ayant pu se départager, elle a été renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur.

Lors de l'audience de jugement du 7 mars 2001, Mlle M. indique renoncer à sa demande en dommages-intérêts de 20 000 F à la suite de la rupture de la vie commune avec M. B. mais maintient sa demande en paiement d'une indemnité de 50 000 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif au motif que M. B. ne lui reproche rien sur le plan du travail.

M. B., qui comparait assisté de M^e Bellut, avocat au barreau de la Haute-Loire, conclut au rejet de la totalité des demandes adverses au motif que le licenciement serait fondé en raison de l'absence au travail pendant plusieurs mois de Mlle M. au sein de l'entreprise artisanale. Il ajoute que compte tenu de la petite taille de l'entreprise, la mésentente entre lui et Mlle M. entraînait des conséquences économiques insupportables pour l'entreprise. Le défendeur qui indique renoncer à sa demande reconventionnelle consistant au remboursement par la demanderesse des frais de formation qu'il a engagés, maintient sa demande reconventionnelle à rencontre de la requérante en paiement de la somme de 18 071,67 F représentant le remboursement des salaires qu'il indique avoir payés du mois de septembre 1999 au mois de janvier 2000, alors que la demanderesse n'aurait pas travaillé au sein de l'entreprise. Il sollicite également la condamnation de la requérante à lui payer la somme de 2 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile. Il indique s'être disputé au cours du mois d'août 1999 durant les congés avec Mlle M. mais qu'il n'y a pas eu de scènes de ménage devant le personnel, au travail.

Mlle M. réplique qu'elle a travaillé au sein de l'entreprise du mois de septembre 1999 au mois de janvier 2000.

MOTIFS DE LA DECISION

- Sur le désistement de Mme M. concernant sa demande en paiement d'une indemnité de 20 000 F :

Attendu qu'il convient de prendre acte de ce que Mlle M. renonce à sa demande en paiement d'une indemnité de 20 000 F à titre de dommages-intérêts pour compenser le préjudice lié à la recherche d'un appartement à la suite de la rupture de sa relation de concubinage avec M. B. ;

- Sur l'absence de caractère réel et sérieux du licenciement :

Attendu que Mlle M. soutient que le licenciement opéré à son encontre par M. B. est abusif en ce que l'incompatibilité d'humeur alléguée dans le courrier de licenciement du 27 janvier 2000 ne concerne que leurs relations privées dans le cadre de leur vie de couple avant leur séparation, mais n'affectait nullement la bonne marche de l'entreprise ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 122-14-2 du Code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs dans la lettre de licenciement et que les motifs allégués dans ledit courrier doivent être précis ;

Attendu que le courrier de licenciement en date du 27 janvier 2000 adressé par M. B. à Mlle M. indique comme motif de licenciement de cette dernière "incompatibilité d'humeur entre Mme M. et M. B.," sans autres précisions ;

Attendu qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ;

Attendu qu'il est constant à la fois que M. B., chef d'entreprise, et Mlle M. ont entretenu une relation de concubinage qui s'est terminée au cours du mois de janvier 2000 après qu'une dispute soit intervenue entre ces deux personnes au cours du mois d'août 1999 ; que si la brouille des deux parties dans le cadre de leur vie de couple pouvait éventuellement, compte tenu de la petite taille de l'entreprise et de leurs fonctions respectives au sein de l'entreprise, engendrer des difficultés de fonctionnement, il ne ressort nullement de la lecture du courrier de licenciement que M. B. fasse état dans ledit courrier, de faits précis survenus dans le cadre de l'activité professionnelle de la requérante qui auraient été provoqués par son incompatibilité d'humeur avec le chef d'entreprise et qui auraient entraîné un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ; que d'ailleurs, interrogé à l'audience, M. B. reconnaît qu'il n'y a jamais eu de dispute entre Mlle M. et lui dans le cadre du travail, notamment devant le personnel ;

Attendu dès lors qu'en l'état de ces éléments d'appréciation, il apparaît que le licenciement prononcé par M. B. à rencontre de Mlle M. qui ne repose sur aucun fait professionnel précis ou ne mentionne pas d'événements imputables à la vie privée de la requérante ayant eu une répercussion préjudiciable pour l'entreprise, doit par conséquent être déclaré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en effet, il ne peut également être pris en compte l'argument soulevé à l'audience du défendeur tiré d'une prétendue absence sur son lieu de travail de la demanderesse durant la période du mois de septembre 1999 au mois de janvier 2000, en ce que d'une part, une telle absence se trouve démentie par la production de bulletins de salaires établis par l'employeur pour la période correspondante (sauf pour M. B. de reconnaître qu'il a établi de faux bulletins de salaires), puis d'autre part, n'est pas mentionnée comme motif de licenciement dans le courrier de licenciement du 27 janvier 2000, qui fixe la cadre de l'instance prud'homale entre les parties ;

- Sur le montant des dommages-intérêts :

Attendu que Mlle M. sollicite la condamnation de M. B. à lui payer une indemnité de 50 000 F à titre de dommages-intérêts ;

Attendu que Mlle M. embauchée le 1^{er} juillet 1997 justifie d'une ancienneté d'au moins deux années dans l'entreprise de M. B., de sorte qu'il apparaît que la requérante a droit en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, en l'absence de réintégration proposée par son ex-employeur, à une indemnité à titre de dommages-intérêts au moins égale aux salaires des six derniers mois, même s'il est constaté que ce dernier n'emploie habituellement que sept ou huit salariés ;

Qu'en effet, appliquer dans l'espèce les dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail qui subordonnent l'indemnisation du salarié victime d'un licenciement abusif par une entreprise occupant habituellement moins de onze salariés à la démonstration par celui-ci du préjudice subi en raison du licenciement et limitent son indemnisation à la hauteur du préjudice, aboutirait en fait comme en droit à priver en raison de l'importance de l'effectif de l'entreprise, le salarié victime d'un licenciement abusif qui dispose d'une ancienneté d'au moins deux années au sein de l'entreprise, de l'octroi automatique de l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté équivalente licenciés abusivement par des entreprises occupant habituellement au moins onze salariés, ce qui apparaît contraire aux dispositions de l'article 26 du Pacte International relatifs aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui dispose que :

"Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes, une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de tout autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation" ;

Qu'en effet, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté le 16 décembre 1966 par l'assemblée générale des Nations-Unies dans sa résolution 2200 A (XXI) et ouvert à la signature des états membres de l'ONU à compter du 19 décembre 1966, qui a été ratifié par la République française après autorisation du parlement donnée par la loi n° 80-460 du 25 juin 1980 et figure dans le décret n° 81-76 du 29 janvier 1981 publié au *Journal Officiel* du 1^{er} février 1981, est applicable à compter du 4 février 1981 sur le territoire national avec valeur supralégislative conformément aux dispositions de l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958, de sorte que le juge judiciaire, conformément à la hiérarchie des normes en vigueur dans notre système juridique interne, doit écarter les dispositions législatives qui sont contraires et d'une valeur juridique inférieure telles que l'article L. 122-14-5 du Code du travail ;

Qu'à ce titre, le simple constat objectif de l'inégalité de traitement en fonction du seul effectif de l'entreprise instituée par les articles L. 122-14-5 et L. 122-14-4 du Code du travail entre les salariés licenciés abusivement qui bénéficient d'une ancienneté équivalente, suffit à démontrer que le législateur français n'a pas respecté l'obligation qui était imposée par l'article 26 du Pacte international relatifs aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui prescrit que "la loi doit interdire toute discrimination et de garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination...", de sorte qu'il importe peu de s'interroger pour savoir si chaque juge a tout loisir dans le cadre de l'indemnisation du salarié licencié d'une petite entreprise d'allouer à celui-ci une indemnité réparant réellement le préjudice qu'il estime subi par le salarié ou bien si l'inégalité de traitement instaurée par les dispositions législatives du Code du travail ne vise pas à assurer une moindre indemnisation des salariés licenciés d'une petite entreprise, mais à sanctionner

par une condamnation minimale de six mois et le remboursement d'office des allocations de chômage, les entreprises de plus grande dimension qui se séparent abusivement de salariés déjà anciens ou bien encore si l'inégalité de traitement entre les salariés ainsi instaurée par le législateur français était proportionnée à l'objectif à atteindre ; qu'il appartenait en effet au législateur français avant d'adopter les dispositions de l'article L 122-14-5 du Code du travail qui instituent une inégalité de traitement entre les salariés selon la taille de l'entreprise auxquelles ils appartiennent et qui sont postérieures à la ratification du Pacte international relatifs aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966, de dénoncer préalablement ce traité international ;

Attendu par conséquent qu'en l'état de ces éléments d'appréciation, le juge départiteur doit, en application des dispositions de l'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 faire application des dispositions de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 et écarter les dispositions discriminatoires envers Mlle M. de l'article L. 122-14-5 du Code du travail qui résultent d'une simple loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986, postérieure au 4 février 1981, date d'entrée en vigueur dudit pacte sur le territoire national ;

Que dès lors, il apparaît après examen des bulletins de salaires versés aux débats qu'il convient de condamner M. B. à payer à Mlle M., en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, une indemnité minimale de 30 262,02 F ;

Sur le remboursement des indemnités de chômage :

Attendu qu'il convient, en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail de condamner M. B. à rembourser les indemnités de chômage payées à Mlle M. du jour de son licenciement jusqu'à la date du prononcé du présent jugement, dans la limite de six mois d'indemnités ;

- Sur la demande reconventionnelle de M. B. :

Attendu que M. B. sollicite reconventionnellement la condamnation de Mlle M. à lui payer la somme de 18 071,67 F au titre du remboursement des salaires qu'il prétend lui avoir indûment versés durant la période du 1^{er} septembre 1999 au 27 janvier 2000 au cours de laquelle il affirme que la demanderesse ne serait pas venue travailler au sein de l'entreprise ;

Attendu cependant que les affirmations de M. B. ne sont pas corroborées par Mlle M. ;

Note.

Le jugement rendu en bureau de départage par le Conseil de prud'hommes du Puy-en-Velay, le 16 mai 2001, a frappé l'attention de certains responsables juridiques et mérite la réflexion.

Dans une espèce concernant le licenciement d'une salariée ayant rompu la relation de concubinage qu'elle entretenait avec son employeur, lequel ne lui reprochait aucun fait précis en rapport avec son activité professionnelle, les juges avaient conclu à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. En venant au calcul de l'indemnité due à l'intéressée, les juges ont constaté que ses deux ans d'ancienneté ne lui permettaient pas de prétendre aux sanctions spécifiques prévues par l'article L.122-14-4 du Code du travail, l'entreprise de son ex concubin n'employant habituellement que sept ou huit salariés. L'on sait en effet que l'article L.122-14-5 réserve aux salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse par un employeur occupant habituellement au moins onze salariés le bénéfice notamment de l'indemnité ne pouvant être inférieure au salaire des six derniers mois.

L'originalité du jugement est d'avoir écarté les dispositions législatives de l'article L.122-14-5 comme contraires au droit fondamental à une égale protection de la loi inscrit à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 (1), et cette décision conduit à poser deux questions.

1. L'article L.122-14-5 va-t-il à l'encontre du principe d'égalité devant la loi ? Le bon sens peut difficilement admettre le contraire : selon que le salarié licencié, à ancienneté égale, est employé dans une entreprise

Attendu qu'à l'inverse, la requérante verse au dossier des bulletins de salaires au nom de Mlle M. établis par l'employeur qui correspondent à des mois dont M. B. prétend qu'ils n'étaient pas travaillés par la requérante; qu'enfin, M. B. ne verse aux débats aucune attestation de salariés ou de clients indiquant que Mlle M. n'aurait pas travaillé au sein de l'entreprise durant la période du mois de septembre 1999 au mois de janvier 2000 ;

Attendu dès lors qu'en l'état de ces constatations, il apparaît que M. B. ne rapporte pas la preuve qui lui incombe en application de l'article 9 du nouveau Code de procédure civile que Mlle M. n'aurait pas travaillé au sein de l'entreprise durant la période du mois de septembre 1999 au mois de janvier 2000, de sorte qu'il sera débouté de sa demande reconventionnelle ;

PAR CES MOTIFS :

Prend acte de ce que Mlle M. renonce à sa demande en paiement d'une indemnité de 20 000 F au titre du préjudice lié à la recherche d'un appartement à la suite de la rupture de son couple avec M. B.,

Constate que le licenciement de Mlle M. est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Constate que les dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail sont discriminatoires envers Mlle M. en ce qu'elles privent celle-ci, victime d'un licenciement abusif en raison de sa seule appartenance à une entreprise de moins de onze salariés, des dispositions plus favorables de l'article L. 122-14-4 du Code du travail applicables au salarié victime d'un licenciement abusif, mais appartenant à une entreprise d'au moins onze salariés,

Constate que les dispositions discriminatoires édictées par l'article L. 122-14-5 du Code du travail sont contraires aux dispositions de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ratifié par la République Française et applicable à compter du 4 février 1981, selon décret n° 81-76 du 29 janvier 1981 publié au *Journal Officiel* du 1^{er} février 1981.

Dit qu'il convient dans l'espèce d'écarter les dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail et d'appliquer à Mlle M. les seules dispositions de l'article L. 122-14-4 du même code.

(M. Noël, prés. - M^e Bellut, av.)

(1) Un second Pacte du 16 décembre 1966 est relatif, on le sait, aux droits économiques, sociaux et culturels.

occupant 7, 8 salariés ou 11, ses droits sont différents. La loi du 30 décembre 1986 a certes atténué les différences en n'appliquant plus les conditions antérieures de l'article L.122-14-5 (un an d'ancienneté) au bénéficiaire de la procédure. D'autre part le Conseil Constitutionnel considère que « *le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* » (2). Mais quelle raison d'intérêt général peut justifier le traitement inégal résultant de l'article L.122-14-5 dans le cadre d'un licenciement individuel ?

2. La Cour de cassation est-elle prête à tirer des conséquences concrètes de la contrariété ainsi constatée entre l'article L.122-14-5 et l'article 26 du Pacte sur les droits civils et politiques (dont le texte est intégralement cité par le jugement) ? La réponse est des plus incertaines. La primauté du Pacte, en tant qu'instrument international, n'est certes pas discutée. Et nul ne contestera à cet égard la référence très appuyée à la hiérarchie des normes par le Conseil de prud'hommes du Puy. Mais l'applicabilité directe du texte reste à établir.

La chambre criminelle de la Cour de cassation vient de s'y rallier semble-t-il en reprochant à la Cour d'appel de Lyon de n'avoir pas examiné les conditions d'arrestation puis de détention dans le centre de Guantanamo de deux détenus au regard non seulement des conventions de Genève, mais aussi du Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966 (arrêt du 4 janvier 2005 (3)). Mais les chambres civiles sont en retrait : la chambre commerciale (arrêt du 25 janvier 2005 (4)) réaffirme que "*les dispositions de l'article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels du 16 décembre 1966, ne produisent pas d'effet direct dans l'ordre juridique interne*". Et la Chambre sociale, comme le Conseil d'Etat, ne prennent pas une position claire dans leurs arrêts récents, qui visent le cas échéant les textes invoqués, sans en faire un fondement de leur décision, mais peut-être de leur interprétation.

Le jugement du Conseil du Puy a le mérite de rappeler l'importance des Pactes de 1966 relatifs aux droits fondamentaux et d'inviter les praticiens à s'en servir davantage.

Michèle Bonnechère

(2) Jurisprudence habituelle, not. déc. 2004-509 du Cons. Constit., 13 janvier 2005, relatif à la loi dite de cohésion sociale

(3) La formule employée par la chambre criminelle doit cependant être interprétée, puisqu'elle reproche aux juges du fond de n'avoir pas recherché si les deux instruments visés (il s'agissait de la troisième convention de Genève et du Pacte international

relatif aux droits civils et politiques) entraînent dans « *les prévisions de l'article L. 224-1 du Code pénal* » (le texte concerne les enlèvements ou séquestrations hors les cas prévus par la loi), pourvoi n° 03-84652, publié au Bulletin.

(4) Pourvoi 03-10.068 disp. sur www.courdecassation.fr

Les acteurs de l'histoire du droit du travail

sous la direction de J.-P. Le Crom

Le droit du travail occupe aujourd'hui une place éminente dans l'univers juridique comme sur les scènes politique et sociale. Son histoire commence à être bien connue. Cependant, on ignore encore largement les conditions de sa production et notamment les forces qui poussent, freinent ou simplement orientent son développement. Au-delà du législateur, comment interviennent les partis, les syndicats, les juristes dans le processus de production des textes ? Et comment se noue le jeu des acteurs dans un rapport à l'État dont les organes peuvent se soutenir mais aussi s'opposer ou se neutraliser ?

Tel était le sens d'un colloque qui s'est tenu à Nantes en septembre 2003. Les contributions présentées dans cet ouvrage explorent l'influence et le jeu des acteurs dans une perspective historique. Elles émanent de juristes, de sociologues, de politistes et d'économistes soucieux de comprendre la fabrique du droit du travail en diversifiant les approches et les échelles, du local au national, de l'entreprise à la branche ou au métier, de l'individuel au collectif.

Presses Universitaires de Rennes – Prix : 22 € – A commander en librairie

