

# Quatrième partie : Le rôle du juge et les sanctions

## Section 1 : Le juge des référés et le juge du fond

### ■ Article L. 321-16 ■

« Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

« Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

#### Commentaire

Cet article est issu de l'article 75 de la loi et a pour but d'enserrer dans un délai bref les contestations relatives à la régularité de procédures de consultation ou du licenciement. Des précisions doivent être apportées, surtout sur le plan pratique (A) et si ce texte ne pose pas de difficulté majeure d'interprétations sur de nombreux points des interrogations doivent être relevées (B).

## I. Aspects procéduraux

### A. Computation des délais

Les règles du nouveau Code de procédure civile (94) s'appliquent. Il en résulte que pour le délai de

quinze jours, le premier jour est exclu du décompte (95), tandis que le délai de douze mois expire le jour du dernier mois qui porte le même quantième que le jour faisant courir le délai ; à défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois (96).

(93) Soc. 2 juin 1993 pourvoi n° 92- 41. 282.

(94) Articles 641 et 642.

(95) Article 641 du NCPC : «Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas. Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même

quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois. Lorsqu'un délai est exprimé en mois et en jours, les mois sont d'abord décomptés, puis les jours».

(96) Article 641 al. 2 du NCPC.

Ces deux délais expirent le dernier jour à 24 heures. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, ou chômé, il est prorogé au premier jour ouvrable suivant (97).

## B. Interruption des délais

Les situations doivent être distinguées selon les deux délais instaurés par la loi.

### 1) Délai de quinze jours

La régularité de la procédure doit à peine "d'irrecevabilité" être "introduite" dans un délai de quinze jours. Bien que le texte ne le précise pas, il s'agit d'un délai dit de "forclusion" ou, pour reprendre la terminologie actuelle, d'un "délai pour agir".

Plus importante est la notion "d'introduction" de la procédure. Cette notion ne peut s'entendre que de la remise au greffe d'une copie du second original de l'assignation. L'article 53 du NCPC dispose : *"La demande initiale est celle par laquelle un plaignant prend l'initiative d'un procès en soumettant au juge ses prétentions. Elle introduit l'instance."*

Dans d'autres domaines, des formules similaires ont été utilisées à propos de la saisine du juge et ont à chaque fois été interprétées comme signifiant que la juridiction n'était saisie que par la remise au greffe de l'assignation :

– ce principe a été jugé à propos de l'article 17 c) de la loi du 6 juillet 1989 (relatif à la fixation des loyers des baux d'habitation) qui prévoit qu'à défaut de saisine du juge avant le terme du contrat, celui-ci est renouvelé aux clauses et conditions antérieures (98) ;

– en matière de divorce, à propos de l'ancien article 1113 du NCPC qui prévoyait qu'à défaut de saisine du juge dans les six mois de l'ordonnance de non-conciliation, les mesures provisoires étaient caduques, la Cour de cassation a, dans un arrêt du 26 juin 2003 (99), estimé que cette notion s'entendait de la remise au greffe d'une copie de l'assignation.

Il est donc plus prudent que le second original de l'assignation soit remis au greffe dans les quinze jours de la réunion du comité qui est contestée.

### 2) Délai de douze mois

Le texte prévoit que les contestations portant sur la "régularité ou la validité du licenciement" se prescrivent par douze mois. La situation a le mérite d'être claire : il s'agit d'une prescription et non d'une forclusion.

Devant le tribunal de grande instance (procédure ordinaire ou à jour fixe), c'est la délivrance de l'assignation qui suspend la prescription (article 757 du NCPC) (100). La remise au greffe (pour la procédure ordinaire) doit être faite dans les quatre mois de l'assignation faute de quoi celle-ci sera caduque et les effets de la suspension de la prescription anéantis.

Devant le Conseil des prud'hommes, c'est la remise ou l'envoi de la demande au greffe du Conseil qui saisit la juridiction et interrompt la prescription même en cas de saisine d'un Conseil territorialement incompétent (101).

Afin d'éviter toute difficulté, notamment liée au délai d'acheminements postaux, il est plus prudent de déposer la demande au greffe.

Enfin, et compte tenu de la règle de l'unicité de l'instance, il ne faut pas exclure la notification par acte d'huissier, d'une demande complémentaire relative à la contestation du licenciement si le Conseil des prud'hommes est déjà saisi d'une autre demande.

## C. Prescription et forclusion

La forclusion est la sanction qui frappe le titulaire d'un droit ou d'une action, pour défaut d'accomplissement dans un délai d'une formalité lui incombant et lui interdit désormais d'accomplir cette formalité.

La prescription est un mode d'extinction de l'action en justice, résultant du non-exercice de celle-ci avant l'expiration d'un délai fixé par la loi.

(97) Article 642 du NCPC : *"Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.*

*Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant."*

(98) Cass. 3<sup>e</sup> civ., 23 juin 1993, JCP G 1993, IV, 2160.

(99) Bull. civ. II, n° 211, D. 2003. IR. 1879.

(100) Article 757 du NCPC : *"Le tribunal est saisi, à la diligence de l'une ou l'autre partie, par la remise au greffe d'une copie de l'assignation.*

*Cette remise doit être faite dans les quatre mois de l'assignation, faute de quoi celle-ci, sera caduque.*

*La caducité est constatée d'office par ordonnance du président ou du juge saisi de l'affaire.*

*A défaut de remise, requête peut être présentée au président en vue de faire constater la caducité."* Décret n° 2004-836 du

20 août 2004 art. 52 I Journal officiel du 22 août 2004 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

(101) Article R 516-9 du Code du travail *"La demande est formée au secrétariat du Conseil de prud'hommes. Elle peut lui être adressée par lettre recommandée*

*Elle doit indiquer les nom, profession et adresse des parties ainsi que ses différents chefs. Le secrétariat-greffe délivre ou envoie immédiatement un récépissé au demandeur.*

*Ce récépissé, ou un document qui lui est joint, reproduit les dispositions des articles R. 516-4, R. 516-5 et R. 516-13 à R. 516-20-1.*

Art. R. 516-8 du Code du travail *"Le Conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties devant le Bureau de conciliation.*

*La saisine du Conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription"*.

En principe, un délai de forclusion n'est susceptible ni d'interruption ni de suspension, contrairement au délai de prescription. En réalité, la situation est plus complexe puisque l'article 2244 du Code civil, dans sa rédaction issue de la loi du 5 juillet 1985, prévoit "qu'une citation en justice, même en référé, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, interrompent la prescription ainsi que les délais pour agir". Ce texte est de portée générale et s'applique à toutes les prescriptions et délais pour agir et donc aux forclusions.

Toutefois la citation en justice devant un juge incompetent a des effets différents s'il s'agit d'une prescription ou d'une forclusion :

- en cas de prescription et aux termes de l'article 2246 et de l'article R. 516-8 du Code du travail, la prescription est interrompue ;
- en revanche, ce texte n'est pas applicable en cas de forclusion (102).

## II. Des certitudes et des interrogations

### A. La "régularité" de la procédure de consultation

L'article L. 321-16 al. 1<sup>er</sup> du Code du travail vise "la régularité" de la procédure de consultation et prévoit que les actions en référé doivent être introduites dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

S'agissant d'une restriction au droit d'agir en justice, ce texte doit être interprété strictement. Il en résulte que :

1° seules sont enserrées dans le délai de quinze jours les actions en référé. Si le législateur avait voulu prévoir que, à défaut de saisine du juge dans un délai de quinze jours, la procédure était purgée de tout vice, il l'aurait dit clairement. Il n'y a donc pas de délai pour saisir le juge du fond, que se soit à jour fixe ou en la forme ordinaire ;

2° la limitation du droit d'agir en justice ne concerne que la procédure au titre du Livre III (l'article L. 321-16 est dans le Livre III) et non la régularité de la procédure de consultation du Livre IV. Mais, en cas de concomitance, se pose alors la question de savoir quelle est la portée d'une décision de suspension ou d'annulation de la procédure suivie au titre du Livre IV si le juge est saisi après le délai de quinze jours : y aura-t-il décrochage de la concomitance ? La décision de suspension ou

d'annulation du Livre IV sera-t-elle applicable au Livre III ?

3° Ce délai ne s'applique qu'à la "régularité de la procédure" et n'est donc pas applicable aux contestations portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi qui peuvent être introduites, même en référé, après le délai de quinze jours.

4° Seules sont visées les "irrégularités" de la procédure de consultation. Cette expression vise à l'évidence les délais et les formes de convocation des élus, le nombre et l'intervalle entre les réunions, voire l'élaboration de l'ordre du jour. C'est au demeurant ce qu'avait exposé le rapporteur devant le Sénat (103) : "Pour le licenciement collectif de dix salariés et plus sur trente jours : le comité d'entreprise doit se réunir au cours de deux réunions séparées par quatorze jours si le plan de licenciements concerne moins de cent salariés, par vingt-et-un jours si les licenciements concernent entre cent et deux cent quarante-neuf salariés et en vingt-huit jours pour au moins deux cent cinquante licenciements. Si la procédure de consultation n'a pas été menée dans les conditions de régularité requises, il est possible de la contester en référé devant les tribunaux, sans qu'aucun délai ne soit précisé. Le Gouvernement propose de fixer un délai à ce recours : toute action en référé devra être introduite dans les quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise, sous peine d'irrecevabilité." Le législateur aurait peut-être voulu y inclure également les actions relatives à l'insuffisance de l'information donnée aux élus, aux délais d'examen des documents, etc., mais dans la mesure où le texte voté vise la "procédure" et non la "consultation", seule une interprétation restrictive s'impose.

5° L'action appartient au comité ainsi qu'aux organisations syndicales.

6° Les salariés licenciés ont toujours le droit de contester la régularité de la procédure ainsi que le contenu du PSE.

En définitive, la montagne a accouché d'une souris, malade de surcroît. Le gouvernement avait annoncé sa volonté de "sécuriser les procédures afin d'éviter des contentieux qui s'éternisent dans le temps" et de limiter le contentieux. Le résultat est tout autre puisque le juge des référés ne peut que suspendre les effets d'une réunion tenue irrégulièrement et ordonner les mesures adéquates.

Jusqu'à présent, lorsque des irrégularités soit dans la convocation de la réunion, soit dans le processus d'information en vue de la consultation du comité, étaient relevées, une délibération était prise

(102) Cass. Civ. 1<sup>re</sup>, 17 mars 1998, Bull. Civ. I, n° 117.

(103) Rapport Sénat session ordinaire de 2004-2005 n° 39 p. 17.

demandant à la direction de régulariser la situation et, à défaut, donnant mandat au secrétaire de saisir la juridiction compétente. La plupart du temps, suite à cette délibération, des négociations étaient ouvertes et des solutions étaient trouvées. Désormais, et sous réserve des difficultés d'interprétation du texte, le juge sera systématiquement saisi en cas de doute sur la "régularité de la procédure de consultation"

Enfin, et en toute hypothèse, ce texte n'empêche pas de saisir le juge du fond, statuant à jour fixe, pour qu'il sanctionne les irrégularités.

### **B. Les contestations portant sur les irrégularités ou la validité du licenciement**

Ces contestations doivent être introduites dans un délai de douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, pour le salarié, à compter de la notification du licenciement pour autant que ce délai figure dans la lettre de licenciement.

Cette formulation n'est pas plus claire que la précédente :

1° le délai d'un an s'applique-t-il aux contestations relatives à la régularité de la procédure de consultation ? Cela n'est pas certain puisque le texte vise *la régularité* ou *la validité* du licenciement et non la consultation du comité. On peut donc en conclure qu'il n'y a pas de délai pour contester, devant le juge du fond, la régularité du processus d'information en vue de la consultation du comité.

2° de même, peut-on considérer que la validité du licenciement peut être assimilée à la validité du plan de sauvegarde de l'emploi ?

3° enfin, la validité du licenciement se distingue de la contestation de la cause réelle et sérieuse du licenciement qui reste enfermée dans le délai de droit commun. En revanche, l'action intentée par un salarié en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi qui était, conformément aux règles du Code civil, de cinq ans, a été réduite à une année. Mais il ne s'agit là que de pistes de réflexion compte tenu de la rédaction quelque peu absconde du texte.

**Pierre Bouaziz,**  
*Avocat au Barreau de Paris*

### ■ Article 320-3 *in fine*\* ■

*« Toute action en contestation visant tout ou partie de ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. Toutefois, ce délai est porté à douze mois pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1. »*

#### *Point de départ du délai :*

L'article L. 132-2-2 *V in fine* prévoit que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 ne peuvent être faites qu'à l'expiration du délai d'opposition.

L'article L. 132-10 prévoit que :

- les accords sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail (de l'agriculture pour les professions agricoles) ;
- la partie la plus diligente en remet un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

S'il est certain que le point de départ du délai est la dernière date à laquelle a été faite l'une des deux formalités de publicité, il n'en demeure pas moins qu'il peut y avoir une incertitude puisque les organisations syndicales non signataires de l'accord ne savent pas à quelle date a été effectuée cette formalité.

#### *Objet des contestations :*

1° Quel est le délai de recours à l'encontre d'un accord de méthode "mixte", prévoyant d'une part les modalités d'information et de consultation du comité et, d'autre part, des mesures déterminant ou anticipant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ? A-t-on deux délais différents qui courent, l'un de trois mois pour tout ce qui n'est pas plan de sauvegarde de l'emploi, l'autre d'un an pour tout ce qui est plan de sauvegarde de l'emploi ? Ou, encore, est-ce le délai le plus long qui s'applique à tout ?

2° Les actions de mobilité géographique et professionnelle insérées dans un accord de méthode constituent-elles une mesure préventive ou une mesure anticipatrice d'un plan de sauvegarde de l'emploi ?

**Pierre Bouaziz,**  
*Avocat au Barreau de Paris*

\* Voir texte intégral de l'article L. 320-3 *supra* p. 349.