

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Délégué syndical – Désignation – Contestation – Effets – Suspension du délai d'un mois pour notifier un licenciement disciplinaire – Exclusion.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 septembre 2008

CAHPP contre D. (pourvoi n° 07-42.786)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mai 2007), que Mme D., salariée de la société CAHPP, a été désignée déléguée syndicale le 13 avril 2004 ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement le 16 avril 2004 ; que, saisi par l'employeur le 29 avril 2004, le Tribunal d'instance a prononcé l'annulation de la désignation de Mme D. le 17 juin 2004 ; qu'ayant été licenciée pour faute lourde le 24 juin 2004, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes d'une contestation de son licenciement ; que le Conseil de prud'hommes a sursis à statuer en raison d'une action pénale en cours ;

Attendu que la société CAHPP fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté la demande de sursis à statuer en ce qu'elle portait sur l'ensemble du litige, d'avoir dit que le licenciement de Mme D. était sans cause réelle ni sérieuse, et de l'avoir condamnée à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que dès lors que de la décision rendue par le Tribunal d'instance sur la contestation de la désignation d'un salarié en qualité de délégué syndical dépend l'application éventuelle du statut protecteur, une telle contestation, qui a nécessairement une incidence sur le déroulement de la procédure de licenciement, ne peut qu'interrompre le délai d'un mois séparant l'entretien préalable de l'envoi de la lettre de licenciement prévu par l'article L. 122-41 du Code du travail ; en sorte, qu'en considérant qu'un tel délai n'avait pu être interrompu par la saisine du Tribunal d'instance sur la désignation de Mme D. en qualité de déléguée syndicale, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-41, ensemble l'article L. 412-15 du Code du travail ;

2°/ qu'en considérant, pour décider que ledit délai n'avait pas été interrompu, que le Tribunal d'instance n'avait pas à se prononcer sur le licenciement d'un salarié protégé et qu'il revenait à l'employeur de saisir l'inspecteur du travail d'une telle demande, quand il ne s'agissait pas de déterminer quelle autorité devait se prononcer sur le licenciement de

Mme D., mais de savoir si la contestation de la qualité de délégué syndical, dont l'issue conditionnait l'application du statut protecteur, permettait à l'employeur d'attendre que le juge d'instance se soit prononcé sur ladite désignation, avant de procéder au licenciement ou, le cas échéant, de saisir l'inspecteur du travail ; qu'en se prononçant de la sorte, la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que le sursis à statuer doit être ordonné dès lors que la décision à intervenir sur l'action publique est susceptible d'influer sur celle qui doit être rendue par la juridiction civile ; que dès lors, même en supposant que les dispositions de l'article L. 122-41 aient été méconnues privant ainsi le licenciement de cause réelle et sérieuse, les faits sur lesquels devait se prononcer le juge pénal, et qui portaient notamment sur la constitution d'un faux contrat de travail, le vol de matériel et de données de l'entreprise, l'engagement de fonds à des fins personnelles, et enfin des violences morales et psychologiques sur les salariés, étaient susceptibles, s'ils se révélaient avérés, d'avoir une incidence sur l'évaluation du préjudice subi par Mme D. ; que dès lors, en rejetant le sursis à statuer, la Cour d'appel a violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

4°/ qu'en considérant que l'employeur ne se serait pas « opposé à la demande d'évocation » et qu'il aurait « présenté ses observations sur les conséquences du licenciement », quand il résultait des écritures de ce dernier qu'il avait tout au contraire sollicité un renvoi devant les premiers juges, réservant ses observations sur le fond, et précisé qu'une évocation de l'affaire l'aurait « privé de la possibilité de présenter des demandes reconventionnelles », la Cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante et a ainsi violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

5°/ que, même en admettant que l'employeur ait effectivement présenté des observations sur « les conséquences du licenciement », la Cour d'appel, lorsqu'elle entend faire usage de son droit d'évocation, doit mettre les parties en mesure de conclure sur les points qu'elle se propose d'évoquer ; qu'en l'espèce, il ne résulte pas de la décision que

la Cour d'appel ait invité l'employeur à conclure sur la demande de congés payés formée par Mme D. pour la période du 1^{er} au 28 juin 2004, laquelle ne constituait pas une « conséquence du licenciement » ; qu'en statuant de la sorte, la Cour d'appel a violé l'article 568 du Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'une part, que l'engagement par l'employeur d'une action en contestation de la désignation de la salariée en qualité de déléguée syndicale ne suspend pas le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du Code du travail ;

Et attendu, d'autre part, qu'abstraction faite de la dénaturation évoquée par la quatrième branche du moyen

restée sans incidence sur la solution du litige, la Cour d'appel, qui a constaté que les parties avaient présenté leurs observations sur les conséquences du licenciement, a exercé le pouvoir d'évocation qu'elle tient de l'article 568 du Code de procédure civile ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Pécaut-Rivolier, rapp. - M. Deby, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Les faits

Une salariée est désignée déléguée syndicale le 13 avril 2004. Concomitamment elle est convoquée à un entretien préalable à un licenciement disciplinaire pour le 16 avril. Le 29 avril l'employeur saisit le Tribunal d'instance pour obtenir l'annulation de sa désignation.

Le Tribunal d'instance fait droit à cette demande le 17 juin 2004 et le 24 juin, la salariée est licenciée pour faute lourde. La Cour d'appel considérant que le licenciement a été prononcé au-delà du délai de un mois entre l'entretien préalable et la notification de la rupture telle que prévue par l'article L 1332-2 du Code du travail, déclare, de ce fait, le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'employeur conteste cet arrêt en soutenant que la saisine du Tribunal d'instance pour qu'il se prononce sur la qualité de délégué syndical de l'intéressé suspend le délai de notification de la rupture.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en considérant que la saisine du Tribunal d'instance n'a pas interrompu ou suspendu le délai. Cette solution est logique dès lors que l'employeur avait parfaitement la possibilité de saisir concomitamment l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement, la protection spéciale s'appliquant dès notification de la désignation.

Le non-respect du délai de un mois entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse.

A multiples reprises la Chambre sociale a considéré que le non-respect du délai avait pour conséquence l'absence de cause réelle et sérieuse, la forme étant une garantie du fond. L'employeur s'il dispose de motif suffisant ne peut différer indéfiniment la notification de la rupture. Le caractère tardif de la sanction prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (1).

Des causes de suspension admises

Le délai de un mois peut cependant être prorogé dans certaines hypothèses en nombre très limité :

– Si dans l'intervalle une procédure est imposée par une disposition conventionnelle ou statutaire, elle doit être mise en œuvre, (avis obligatoire d'un conseil de discipline sur le licenciement) (2). Dans cette hypothèse le salarié doit être informé avant l'expiration du délai d'un mois (2 bis), la notification de la sanction devant au surplus intervenir dans le mois suivant la procédure disciplinaire conventionnelle.

– L'existence parallèle d'un statut protecteur : lorsque le mandat d'un salarié nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail dans ce cas le délai court à compter de la réception de la décision de l'autorité administrative (3) ;

– Lorsque l'employeur est informé de l'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié de se présenter à l'entretien préalable il peut en reporter la date et c'est à compter de cette dernière date que court le délai (4).

– S'il est constaté que l'employeur a été dans l'impossibilité de procéder dans le délai aux investigations rendues nécessaires par la déclaration faite par le salarié lors de l'entretien préalable (5).

Ainsi les hypothèses de prorogation du délai sont extrêmement circonscrites.

Articulation entre le mandat et le licenciement en cas de concomitance des décisions

La protection attachée au mandat court à compter du moment où le nom du délégué a été porté à la connaissance du représentant de l'employeur, en général de la date de réception par l'employeur de la lettre

(1) Pour un ancien conseiller prud'homme : Soc. 16 mars 1995, Bull. n° 90.

(2) Pour les salariés dépourvus de mandat : Soc., 21 oct. 2008, n° 07-42.170, Bull. ; Soc., 22 oct. 2008, n° 06-46.215, Bull. ; pour les titulaires de mandat v. Soc. 13 juil. 2004 Bull. n° 211 et CE 14 mai 2008, req. n° 284371, AJDA 8 sept. 2008 p. 1623.

(2 bis) Soc. 13 fév. 2001, Bull. n° 52.

(3) Soc. 28 oct. 2003, Bull. n° 262.

(4) Soc. 7 juin 2006, Bull. n° 210.

(5) Soc. 17 fév. 1993, Bull. n° 54.

notifiant la désignation. L'employeur a la possibilité de saisir le Tribunal d'instance d'une demande tendant à l'annulation de la désignation (6). Il y est parfois fait droit lorsque le juge considère que la désignation a uniquement pour but d'assurer au salarié une protection contre l'imminence d'un licenciement dont le salarié a connaissance.

D'après une jurisprudence ancienne, la décision d'annulation de la désignation est rétroactive au jour de la désignation et prive ainsi le salarié de la procédure protectrice de licenciement ainsi dans le cas présent l'autorisation de l'inspecteur du travail n'était plus nécessaire. On peut toutefois s'interroger sur la compatibilité de cette solution avec des décisions plus récentes (7).

Articulation du mandat et du contrat de travail

La salariée étant protégée dès sa désignation, il appartient à l'employeur, à l'issue de l'entretien préalable, d'engager la procédure spéciale de licenciement et ainsi de convoquer le comité d'entreprise s'il existe, pour solliciter son avis puis de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail.

Or dans le cas présent, cette procédure n'a pas été mise en œuvre. L'employeur en avait pourtant parfaitement la possibilité et l'inspecteur du travail aurait pu statuer sans attendre la décision du juge d'instance. Il faut rappeler que plus de 80 % des demandes d'autorisation de licenciement sont accueillies favorablement par l'inspection du travail ou par le ministre sur recours hiérarchique (8).

L'annulation par le Tribunal d'instance aurait rendu sans objet cette procédure spéciale mais le délai aurait été interrompu et la notification du licenciement aurait pu intervenir sans être irrégulière. La solution retenue par la Cour de cassation est en définitive de bon sens au regard des principes qu'elle a elle-même définis.

Jean-Louis Borie, *Avocat au Barreau de Clermont-Ferrand*

(6) Soc. 29 oct. 2003, Bull. n° 273.

(7) Soc. 28 nov. 2000, Bull. n° 396 ; v. l'ouvrage de référence :
H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*,
3^{ème} ed., 2007, Economica § 84.

(8) Dares, Premières synthèses, juil. 2006 n° 28.1.