

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL Entretien préalable – Griefs non communiqués
préalablement au salarié – Respect des droits de la défense – Violation d'une liberté fondamentale
– Nullité de la rupture.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ÉVREUX (Encadrement) 26 mai 2015
J. contre UTC Aerospace Systems

LES FAITS

Madame J. a été embauchée par la société UTC Aerospace Systems, à l'époque société Goodrich Actuation Systems, selon contrat à durée indéterminée en date du 29 juillet 2011, à effet au 22 août 2011, en qualité d'ingénieur assurance qualité, position cadre P2, indice 100.

La rémunération contractuelle était fixée à 42.000,00 € par an.

Il était prévu que cette rémunération passerait à 45.000,00 € au bout de six mois de contrat.

Le contrat prévoyait une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois.

À l'issue de la période d'essai de trois mois, l'employeur informait par écrit Madame J. de ce qu'elle était confirmée dans son poste et ses fonctions.

Au mois de mars 2012, Madame J. bénéficiait d'une augmentation de sa rémunération de 3 %.

Au mois d'avril 2012, Madame J. bénéficiait d'une augmentation de sa rémunération de 3,89 %.

Au mois de juin 2012, la société Goodrich Actuation Systems a été rachetée par la société UTC Aerospace Systems.

Le 2 juillet 2012, la société UTC Aerospace Systems envoyait à Madame J. un courrier de reproches concernant des « difficultés à assurer les missions de votre fonction d'assurance qualité module au service du client Eurocopter et des lignes de production associées ».

Selon courrier en date du 1^{er} août 2012, Madame J. répondait point par point.

Selon courrier non daté, mais signé le 6 août 2012 par Madame J., celle-ci était convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'entretien préalable était fixé au 13 août 2012.

Un second entretien a été fixé en accord avec les deux parties le 17 août 2012.

Selon courrier recommandé avec demande d'accusé de réception en date du 17 août 2012, Madame J. était licenciée pour insuffisance professionnelle.

DISCUSSION

Sur la procédure de licenciement

Madame J. formule une demande au titre du non-respect de la procédure de licenciement.

Madame J. indique que le délai de cinq jours ouvrables n'a pas été respecté entre la convocation à l'entretien préalable et le déroulement de l'entretien.

À titre liminaire, le Conseil rappelle les dispositions de l'article L.1232-2 du Code du travail qui dispose que « *L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* ».

Le Conseil rappelle les dispositions de l'article 641 du Code de procédure civile qui dispose dans son premier alinéa que « *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* ».

Le Conseil rappelle les dispositions de l'article R. 1231-1 du Code du travail qui dispose que « *Lorsque les délais prévus par les dispositions légales du présent titre expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant* ».

Le Conseil rappelle qu'il est constant que le non-respect de ce délai de cinq jours ouvrables constitue une irrégularité de procédure, qui ne peut être couverte par le fait que le salarié était assisté lors de l'entretien.

En l'espèce, il apparaît au Conseil que l'entretien préalable au licenciement de Madame J. a eu lieu le lundi 13 août 2012.

En application des dispositions ci-avant rappelées, le Conseil dit que la lettre de convocation ne pouvait être envoyée ou remise en main propre qu'au plus tard le vendredi 3 août 2012.

Il apparaît que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'est pas datée.

Cependant, le Conseil note que la société UTC Aerospace Systems produit aux débats un exemplaire de la lettre de convocation à l'entretien préalable, signé et daté par Madame J. au lundi 6 août 2012.

Le Conseil dit qu'il résulte de cette date du 6 août 2012 que le délai de cinq jours ouvrables n'a pas été respecté.

En conséquence de ce qui précède, le Conseil accorde à Madame J. une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement à hauteur de 3.600,00 €.

Sur la demande au titre de la nullité du licenciement

Madame J. a été licenciée pour insuffisance profession-

nelle selon notification en date du 17 août 2012.

Madame J. estime que le licenciement dont elle a fait l'objet est frappé de nullité.

Le Conseil rappelle à titre liminaire qu'il est constant qu'hormis les cas énumérés par la loi, la nullité du licenciement peut être prononcée par le juge en cas de violation d'une liberté fondamentale.

En matière de licenciement, le Conseil rappelle les dispositions de l'article L.1232-2 du Code du travail qui dispose que « *L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* ».

Madame J. indique au Conseil que les termes de la lettre de convocation à l'entretien préalable n'indiquent pas de motif.

Le Conseil rappelle que la lettre de convocation à l'entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement doit préciser l'objet de la convocation, c'est-à-dire le type de sanction encourue.

Mais le Conseil rappelle également qu'aux termes des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne de Sauvegarde des droits de l'Homme (CESDH) : « *Tout accusé a droit notamment à :*

être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ; disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense. »

Le Conseil dit qu'il convient de coupler les dispositions de cet article 6 de la CESDH avec les dispositions de l'article 7 de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 158 qui dispose « *Qu'un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées...* ».

Il ressort de ce qui précède que l'article n° 7 de la convention OIT n° 158 impose que les droits de la défense du salarié comportent deux exigences essentielles : d'une part, le salarié doit recevoir communication des griefs invoqués à son encontre, d'autre part, ces informations doivent nécessairement lui être délivrées dans un délai raisonnable afin de préparer utilement sa défense, en tout état de cause, avant la tenue de l'entretien préalable.

A contrario, le Conseil dit qu'à défaut d'avoir pu avoir connaissance des griefs reprochés avant l'entretien préalable, le salarié n'a pas pu avoir la possibilité de se défendre utilement contre les reproches formulés, qu'il découvre lors de l'entretien préalable.

En l'espèce, Madame J. n'a découvert les griefs qui lui étaient reprochés qu'au moment de l'entretien, et pendant le déroulement de celui-ci.

En conséquence, le Conseil dit qu'elle n'a pas pu se défendre équitablement.

Le Conseil rappelle que la procédure de licenciement individuel comporte un entretien préalable, qui constitue le seul moment où le salarié a la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de se défendre.

Le Conseil rappelle qu'il est constant que le respect des droits de la défense implique que celle-ci puisse être préparée en connaissance de cause, dans la perspective de l'entretien préalable, c'est-à-dire en connaissant non seulement la sanction envisagée, mais surtout les reproches que l'employeur s'apprête à articuler à l'encontre de son salarié.

Le Conseil rappelle qu'il est tout aussi constant qu'il s'agit là d'une garantie de fond et d'un principe fondamental pour le respect des droits de la défense, dont le non-respect entache le licenciement de nullité.

En l'espèce, le Conseil dit que Madame J. n'a pas eu la possibilité de se défendre lors de l'entretien, puisqu'elle ne connaissait pas les griefs prononcés à son encontre.

Le Conseil dit qu'il s'agit d'une violation d'une liberté fondamentale.

De plus, le Conseil note que les griefs figurant dans la lettre de notification du licenciement sont particulièrement techniques et auraient nécessité des réponses ou justifications techniques de la part de Madame J., justifications qui ne sauraient être improvisées pendant l'entretien préalable.

Enfin, le Conseil note que l'entretien préalable s'est déroulé en présence, du côté employeur, du seul responsable des ressources humaines qui, de par son poste et ses fonctions, ne disposait pas de la technicité nécessaire pour appréhender pleinement les justifications éventuellement apportées par Madame J..

En conséquence de l'ensemble de ce qui précède, le Conseil dit que le licenciement de Madame J. est nul, car prononcé en violation d'une liberté fondamentale.

Le licenciement de Madame J. étant nul, celle-ci pouvait demander sa réintégration dans l'entreprise.

Telle n'est pas sa demande.

Le Conseil fait application des dispositions de l'article L.1225-3 du Code du Travail qui dispose que « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ».

La nullité du licenciement étant due au non-respect des droits de la défense, droits fondamentaux, le Conseil dit qu'il convient de réparer le préjudice subi par Madame J. en lui accordant une indemnité à ce titre à hauteur de 46.000,00 €.

(...)

Sur l'exécution provisoire :

Compte tenu de la nature du dossier, des dispositions de l'article 6-1 de la convention européenne de Sauvegarde des droits de l'Homme, qui instaure un droit pour chacun à être jugé dans un délai raisonnable, des dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile et pour une bonne administration de la justice, rien ne saurait retarder l'entière application du présent jugement et le Conseil en ordonne l'exécution provisoire.

Par ces motifs

Dit que le licenciement de Madame J. est nul,

Condamne la société UTC Aerospace Systems à payer à Madame J. les sommes suivantes :

- 46.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 3.600,00 € à titre d'indemnité pour irrégularité de procédure,
- 1.500,00 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

Ordonne à la société UTC Aerospace Systems le remboursement aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à Madame J., du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement,

(M. Bobée, prés. – SEL Baudeau et a., M^e Papazian, av.)

Note (1).

L'absence de mention des griefs dans le courrier de convocation à l'entretien préalable à un licenciement a-t-elle des conséquences ? Aucune, selon la Cour de Cassation qui, de manière très critiquable, interprète *a minima* l'article L.1232-2 du Code du travail. Sauf disposition particulière d'une convention collective (2), elle considère traditionnellement que l'employeur satisfait à cet article en se bornant à mentionner dans le courrier de convocation l'indication qu'un licenciement est envisagé (3).

Ce raisonnement fait fi des droits de la défense, et l'entretien préalable se transforme alors en une simple étape formaliste et hypocrite, le salarié ne connaissant bien souvent pas les réels motifs de cette convocation et, en tout état de cause, n'ayant généralement pas en tête les détails ou les éléments matériels qui lui permettraient de contrer l'argumentation de son employeur (4).

(1) L'auteur de ces lignes appartient au cabinet qui défendait la salariée.

(2) Cass. Soc. 9 janvier 2013, n° 11-25.646.

(3) Cass. Soc. 14 novembre 2000, n° 98-44.117.

(4) v. une critique approfondie de ce raisonnement, par M. Poirier, « Pour un affermissement des droits de la défense des salariés au sein de l'entreprise Première partie : Le droit à un débat contradictoire », Dr. Ouv. 2010 p.516, disp. sur le site de la revue.

La seule possibilité offerte au salarié est alors de critiquer son licenciement devant le Conseil de prud'hommes, c'est-à-dire une fois son emploi perdu. Il obtiendra ainsi, au mieux, une indemnisation après de longs mois de procédure, mais sera entre-temps venu grossir les rangs des demandeurs d'emploi. Avec une barémisation de l'indemnisation du licenciement, la problématique deviendrait d'autant plus aiguë (4 bis). Certaines juridictions du fond, encore trop rares, brisent cette hypocrisie.

Le débat a été relancé par l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 7 mai 2014 qui a rencontré un fort écho parmi les praticiens (5).

Dans cette lignée, la section Encadrement du Conseil de prud'hommes d'Évreux, par jugement du 26 mai 2015, annule purement et simplement le licenciement d'une salariée qui n'avait pas eu connaissance des griefs qu'avant l'entretien préalable, en prenant soin de motiver son jugement. Le Conseil de prud'hommes fonde sa décision sur l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et sur l'article 7 de la convention OIT n°158. Même si la salariée n'avait pas expressément sollicité la communication des griefs préalablement à l'entretien, les faits de l'espèce étaient encore plus patents que ceux soumis à la Cour d'appel de Paris.

Classiquement, le courrier de convocation à l'entretien préalable de cette salariée, ingénieur qualité dans l'aéronautique, se borne à la formule rituelle : « nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement », et la salariée a ainsi découvert les griefs qui lui étaient reprochés pendant l'entretien préalable.

Pour le Conseil de prud'hommes, la salariée n'a ainsi pas pu se défendre « équitablement ». Ce constat suffit à caractériser une violation des droits de la défense institués par les textes susvisés, l'entretien étant « le seul moment où le salarié a la possibilité de s'expliquer sur les faits reprochés et de se défendre ».

En outre, elle est reçue par le seul responsable des ressources humaines, ce qui constitue, pour le Conseil de prud'hommes, un facteur aggravant, puisque ce dernier « ne disposait pas de la technicité nécessaire pour appréhender pleinement les justifications éventuellement apportées » par la salariée.

Comme le relève de manière incidente le Conseil de prud'hommes, le courrier de licenciement qui en résulte est particulièrement technique et comporte 5 pages de reproches très détaillés. La salariée avait demandé un nouvel entretien afin de pouvoir répondre aux griefs qui lui avaient été exposés. Cette faculté lui sera accordée. Toutefois, à la date de ce second entretien, le courrier de licenciement est déjà parti et le responsable des ressources humaines lui assène que la décision est déjà prise... L'hypocrisie atteint alors son comble.

Le Conseil souligne que « le respect des droits de la défense implique que celle-ci puisse être préparée en connaissance de cause, dans la perspective de l'entretien préalable, c'est-à-dire en connaissant non seulement la sanction envisagée, mais surtout les reproches que l'employeur s'appête à articuler à l'encontre de son salarié. ».

Il précise ensuite « qu'il s'agit là d'une garantie de fond et d'un principe fondamental pour le respect des droits de la défense, dont le non-respect entache le licenciement de nullité (...) [et] qu'il s'agit d'une violation d'une liberté fondamentale. ». On sait en effet qu'à côté des nullités textuelles, le droit positif admet depuis longtemps des nullités virtuelles auxquelles la Chambre sociale a récemment donné corps (6). En prononçant la nullité, le Conseil de prud'hommes permet au salarié de demander sa réintégration et de retrouver ainsi l'emploi qu'il a perdu à tort, n'ayant pu se défendre – au cas particulier la salariée a opté pour la voie indemnitaire. Le raisonnement suivi est clair, conforme aux normes européennes (7) et internationales (8), la sanction est efficace et juste.

L'employeur a fait appel.

On peut espérer que, si ce dossier venait à être soumis à la Cour de cassation, cette dernière en profiterait pour intégrer à sa jurisprudence cet effet des normes européennes et internationales. Sans aller si loin, elle rejoindrait le Conseil d'État qui, depuis plus de 70 ans, applique ce principe général du droit aux agents publics. Quand on connaît la sensibilité actuelle de la Cour pour s'emparer de ces textes – on pense là en particulier aux forfaits-jours ou aux temps de pause, l'espoir est permis.

Nicolas Capron,

Avocat au Barreau de Rouen

(4 bis) sur les projets de barème v. *supra* p. 501.

(5) CA Paris (P.6-ch.6), 7 mai 2014, Dr. Ouv. 2014 p.862 (on notera que cette décision a fait l'objet de deux arrêts rectificatifs, pris en compte dans la version publiée au Droit ouvrier).

(6) A. Chirez et F. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. Ouv. 2014 p.158 ; Cass. Soc. 6 fév. 2013, n°11-11.740, Dr. Ouv. 2013 p.550 n. A. Mazières.

(7) art. 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

(8) art. 7 de la Convention OIT n° 158.