

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2015

G. contre Comareg (p. n° 13-27.872)

Vu la loi des 16-24 août 1790 et le principe de la séparation des pouvoirs ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. G. a été engagé par la société Comareg le 28 août 2003, placée en liquidation judiciaire le 3 novembre 2011, M. Walczak étant désigné en qualité de liquidateur ; que bénéficiant du statut de salarié protégé, il a été licencié pour motif économique le 20 décembre 2011 après autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour que la société Groupe Hersant média soit déclarée son co-employeur et obtenir la nullité du licenciement ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel retient que dans son recours devant le ministre du travail, le salarié soutenait que cette société avait la qualité de co-employeur, que le ministre a confirmé la décision de l'inspecteur du travail alors qu'il avait connaissance de ce moyen, que l'intéressé n'avait exercé aucun recours devant le tribunal administratif et que l'autorité judiciaire n'était donc pas compétente pour apprécier la demande relative à l'existence d'un co-employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la décision administrative qui avait autorisé le licenciement du salarié, ne s'était pas prononcée sur une situation de co-emploi entre la société Groupe Hersant média et la société Comareg, la cour d'appel a violé le texte et le principe susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 octobre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

(M. Frouin, prés. – M. Chauvet, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Suite à la liquidation judiciaire de sa société, le licenciement économique d'un salarié protégé avait

été autorisé par l'inspecteur du travail. Le salarié formait alors un recours hiérarchique auprès du ministre du Travail pour voir annuler cette décision. Il avançait, au moyen de ses demandes, que l'obligation de reclassement n'avait pas été respectée, notamment du fait de la situation de co-employeur de la société-mère (GHM) (1). Le ministre confirmait cependant l'autorisation, estimant l'obligation de reclassement respectée.

Le salarié, qui n'avait pas exercé de recours devant le tribunal administratif, contestait alors le motif économique du licenciement devant le juge prud'homal. Son objectif était d'obtenir l'annulation de son licenciement, dans la mesure où ce co-employeur n'avait pas formé de demande d'autorisation de licenciement. Celui-ci faisait droit à sa demande. Cependant, la Cour d'appel de Rouen infirmait le jugement, considérant que, puisque le ministre avait été averti de ce moyen tiré du co-emploi, l'autorité judiciaire n'était plus compétente.

L'affirmation de la compétence du juge judiciaire en matière de co-emploi

La Chambre sociale de la Cour de cassation, en formation de section, estime, par un attendu de principe, au visa de la loi des 16-24 août 1790 et du principe de la séparation des pouvoirs (2), « *qu'en statuant ainsi, alors que la décision administrative qui avait autorisé le licenciement du salarié ne s'était pas prononcée sur une situation de co-emploi entre la société-mère (GHM) et la société Comareg, la cour d'appel a violé le texte et le principe susvisés* » (ci-dessus).

Ainsi, la Cour de cassation considère qu'en refusant de statuer sur le co-emploi, alors qu'elle y était invitée et que la décision administrative du ministre ne s'était pas prononcée sur ce point, la Cour d'appel de Rouen a violé les règles régissant la répartition des compétences entre l'ordre judiciaire et l'ordre administratif.

Dès lors, cette décision vient clairement affirmer une compétence du juge judiciaire pour l'analyse du

(1) Sur les aspects généraux du co-emploi et du licenciement des salariés dits protégés, on se reportera respectivement à G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} ed., 2015, Précis Dalloz § 719 et H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 5^{ème} ed., 2015, Economica.

(2) Il serait plus exact de se référer au « principe de séparation des autorités judiciaires et administratives » qu'à celui de « séparation des pouvoirs », mais c'est cette dernière terminologie qui est employée par la Cour de cassation.

moyen tiré du co-emploi lorsque la décision administrative ne s'est pas prononcée auparavant sur ce moyen.

En l'espèce, le salarié faisait valoir, dans son recours auprès du ministre du Travail, que « *le reclassement doit d'autant plus s'opérer dans le groupe que le salarié a aussi pour co-employeur la société GHM* ». Pourtant, le ministre du Travail confirmait l'autorisation de licenciement au motif « *que le motif économique du licenciement est établi (...), que les efforts de reclassement ont été réalisés en interne et en externe, sans pouvoir aboutir à un reclassement du salarié ; que, dans ces conditions, les efforts de reclassement doivent être regardés comme suffisants* ». Il apparaît donc que le ministre a confirmé la décision de l'inspecteur du travail, mais en ne se prononçant pas sur le moyen tiré du co-emploi, dont il avait pourtant été averti.

Ainsi, il faut considérer que, même si la décision administrative ne se prononce pas sur le moyen tiré du co-emploi, alors que celui-ci était soulevé, le juge judiciaire reste compétent. Se pose alors la question de savoir si le juge judiciaire reste compétent même si le moyen du co-emploi n'avait pas été avancé devant l'administration. La Cour de Cassation estime clairement que oui, l'attendu affirmant la compétence judiciaire pour tous les cas où la décision administrative ne s'est pas prononcée sur le co-emploi, que ce moyen ait été soulevé ou non. La lecture de l'attendu permet de le penser.

Une avancée permise par le principe de séparation des pouvoirs

Cette position est une avancée jurisprudentielle notable puisque, pour l'heure, le principe de la séparation des pouvoirs entre les juridictions administratives et judiciaires avait pour conséquence que le salarié protégé, pour contester son licenciement devant le juge judiciaire, devait au préalable obtenir l'annulation de son autorisation de licenciement devant le juge administratif. L'arrêt vient ici rappeler que le salarié protégé peut saisir directement le juge judiciaire, sans recourir au juge administratif, en cas de rupture de son contrat de travail en violation du statut protecteur, et l'applique à l'hypothèse du co-emploi.

La Cour de la cassation est animée d'une volonté claire : c'est bien le principe de la séparation des pouvoirs qui est au visa de l'arrêt. Celui-là même qui avait, auparavant, pour conséquence de rendre le juge judiciaire incompétent pour statuer sur le cas des salariés protégés, permet aujourd'hui cette compétence du juge judiciaire.

Les moyens du pourvoi évoquait d'ailleurs cette compétence du juge judiciaire au regard de l'article L.1411-1 du Code du travail, qui dispose que « *Le conseil de prud'hommes règle (...) les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.* »

La Cour de cassation donne sa faveur au principe de compétence du juge prud'homal, en vertu du rattachement au contrat de travail, lorsque la décision administrative n'a pas analysé la situation de co-emploi.

Il apparaît, par ailleurs, que la Cour de cassation entend bien asseoir sa position, de par le détail de l'attendu, la formation de section, présidée par le Président de la Chambre sociale, et la publication de l'arrêt au bulletin (P+B). Cet arrêt vient donc créer une évolution substantielle du principe de séparation des pouvoirs, instituant une compétence de principe des juridictions judiciaires en matière de co-emploi, nonobstant la qualité de salarié protégé.

Une évolution attendue et indispensable

En tout état de cause, la Chambre sociale fait preuve d'un grand pragmatisme dans cette décision. En effet, c'est une première étape pour résoudre les problèmes rencontrés quotidiennement dans la pratique par une application trop stricte, jusqu'alors, du principe de la séparation des pouvoirs.

En effet, par ce principe, le juge administratif serait seul compétent pour statuer sur l'autorisation de licenciement accordé par la Direccte pour les salariés protégés, en vertu du caractère administratif de cette décision. Et ce n'est que si le juge administratif annulait l'autorisation que le juge judiciaire était compétent pour traiter d'une demande d'un salarié pour annuler le licenciement, ou le dire sans cause réelle et sérieuse.

Si ce mécanisme remplit son rôle de protection du salarié protégé en cas de licenciement pour faute du salarié protégé, il est dénaturé en cas de licenciement économique collectif, notamment en cas de liquidation judiciaire de la société, faisant peser une situation d'insécurité et un traitement défavorable sur le salarié protégé. En effet, alors que les salariés non protégés peuvent directement contester leur licenciement devant le juge judiciaire, les salariés protégés devront, eux, attendre que le juge administratif se soit prononcé sur l'autorisation de licenciement pour saisir le Conseil de prud'hommes des questions restant de sa compétence.

Cette situation prenait des proportions encore plus problématiques lorsque le moyen du co-emploi était invoqué. En effet, nonobstant le fait que la Cour administrative de Marseille (3) ait considéré le juge administratif compétent pour statuer sur une situation de co-emploi, il apparaît, le plus souvent, que celui-ci, de même que la Direccte, ignore le moyen dont il est saisi, l'estimant implicitement hors de son champ de compétence. La Direccte considère que, puisque le Tribunal de commerce a jugé de la liquidation de la société avec cessation totale d'activité, elle n'a pas à s'occuper du co-emploi, le juge administratif ne se livrant pas plus à cette analyse.

Ainsi, si le juge administratif n'examine pas le co-emploi, le salarié protégé perd un moyen de faire annuler l'autorisation de son licenciement, perte d'autant plus importante en cas de liquidation judiciaire de la société filiale, ce qui est le plus souvent le cas, puisque le co-emploi est alors souvent le principal moyen de voir annuler l'autorisation de licenciement. Or, si le juge administratif ne se prononce pas sur le co-emploi, et refuse ainsi d'annuler l'autorisation de licenciement, le salarié protégé se retrouve alors sans pouvoir d'agir devant le juge judiciaire pour faire annuler son licenciement. Alors même que les

salariés non protégés font, eux, valoir l'argument du co-emploi devant le juge judiciaire, qui l'analysera sans problème.

Dès lors, seul le salarié protégé ne pourra pas voir son licenciement déclaré sans cause réelle et sérieuse. Celui qui était censé être « protégé » se trouve de ce fait exposé à un déni de justice.

Cet arrêt de la Cour de cassation apporte donc un début de réponse à ces situations invraisemblables, en se basant justement sur le principe de séparation des pouvoirs pour affirmer sa compétence, dès lors que la décision administrative ne s'est pas prononcée sur le co-emploi, de manière à éviter les dommages que ce manquement occasionnerait si la juridiction administrative restait compétente. Ainsi se trouve restaurée l'égalité entre les salariés et une protection réelle du salarié protégé.

Jean-Pierre Bougnoux,
Avocat au Barreau d'Angers

(3) CAA Marseille, 21 avril 2015, n° 13MA04551.

DIPLÔME UNIVERSITAIRE
« SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL »
de l'Institut du travail de Bordeaux
Rentrée universitaire 2016-2017

Ce diplôme professionnalisant répond à des demandes formulées par les stagiaires de l'Institut du travail dans le cadre de formations spécialisées en droit social. Il s'adresse principalement aux salariés en formation continue en vue d'un approfondissement de leurs connaissances en santé et sécurité au travail, d'une reconversion ou de la constitution d'un dossier de VAE.

Les heures de formation (150 heures au total sur quatre semaines) sont dispensées par des juristes mais également des sociologue, médecin, ergonomiste, avocat, psychologue du travail, magistrat, inspecteur du travail...

Le début des cours de la prochaine année de formation est fixé au lundi 17 octobre 2016. Les dossiers de demande de prise en charge financière auprès des organismes (ex. : FONGECIF) sont à déposer dès maintenant et avant la fin du mois d'avril 2016.

Il est précisé que le DU Santé et sécurité au travail fait l'objet d'une procédure en cours de reconnaissance professionnelle en vue de son inscription au Registre national de la certification professionnelle (RNCP). Ce diplôme correspondra, une fois inscrit à une certification de niveau II (« Personnels occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise »).

Pour tout renseignement complémentaire, contacter Madame Valérie Cavillan au 05 56 84 25 68