

À la Cour de cassation

■ LICENCIEMENT (PROCÉDURE)

542-3 Non-respect de la procédure disciplinaire conventionnelle : le licenciement n'est pas nul



Thomas Vaccaro,
Avocat,
Vaughan Avocats

Cass. soc., 6 avr. 2022, pourvoi n° 19-25.244, arrêt n° 432 F-B

Si l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur, elle n'est pas de nature à entacher le licenciement de nullité.

Les faits

Un salarié a été embauché en tant qu'acheteur expert bâtiment au sein de la SNCF mobilités. Certains faits reprochés à ce dernier – qui n'importent guère en l'espèce – ont amené la direction éthique de la SNCF à être saisie.

Sur la base du rapport de cette instance interne, composé de témoignages anonymes, l'employeur a notifié au salarié une mesure de suspension, l'a convoqué devant le conseil de discipline puis l'a licencié pour faute. Le salarié a contesté judiciairement son licenciement et l'affaire a fait l'objet d'une cassation prononcée par la Haute juridiction avec renvoi de l'affaire devant la cour d'appel. La présente décision est rendue dans le cadre d'un second et dernier

pourvoi, formé à l'encontre de la décision de la cour d'appel de renvoi.

Les prétentions des parties

À l'origine du pourvoi, la SNCF reproche à la cour d'appel de renvoi d'avoir annulé le licenciement du salarié pour violation d'une liberté fondamentale dans la mesure où l'irrégularité dans la procédure de licenciement ne peut entacher, à elle seule, le licenciement de nullité. Celle-ci n'est en effet en principe encourue que lorsque le motif de licenciement porte lui-même atteinte à une telle liberté. Ainsi, en considérant, pour annuler le licenciement, que l'anonymat des témoignages présents dans le rapport de la

Direction de l'éthique n'avait pas permis au salarié d'y apporter des explications circonstanciées devant le conseil de discipline, la Cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (Conv.EDH) et l'article L. 1121-1 du Code du travail.

La motivation de la Cour de cassation se distingue par sa nuance, qui, par certains aspects, déconcerte

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation balaie d'un revers de manche l'application de l'article 6 § 1 Conv.EDH. Elle estime en effet que le conseil de discipline de la SNCF n'est pas une juridiction au sens de cet article car il n'a qu'un rôle « purement consultatif ». En conséquence, selon la Cour, les dispositions de ce texte ne lui sont pas applicables.

Elle considère ensuite que constitue la violation d'une garantie de fond, l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition interne (disposition conventionnelle, règlement intérieur) qui a pour effet de priver le salarié de ses droits de la défense ou d'influencer sur la décision. Dès lors, le licenciement qui s'en suit est privé de cause réelle et sérieuse et non nul.

La Cour de cassation décide alors, par application des articles 1015 et 627 du Code de procédure civile et L. 411-3 du Code de l'organisation, de statuer au fond.

Elle note, en l'espèce, que le conseil de discipline s'était prononcé à égalité de voix pour et contre le licenciement mais également pour et contre un dernier avertissement et une mise à pied. Le référentiel de la SNCF prévoit qu'en cas d'égalité des voix, l'employeur doit appliquer la sanction la moins sévère. En conséquence, l'employeur ne pouvait pas licencier le salarié mais seulement l'avertir et le mettre à pied. Dès lors, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette décision d'espèce pourrait paraître anodine à première vue, dans la mesure où la Cour de cassation s'était déjà penchée sur la spécificité de cette procédure interne à la SNCF (Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 19-10.785 ; JSL n° 530, 18 nov. 2021, obs. M. Hautefort, *L'adage « pas de nullité sans texte » ne vieillit pas* »).

Il n'en demeure pas moins que les questionnements qu'elle soulève intéressent en pratique un nombre important des acteurs du droit du travail. En effet, de nombreuses conventions collectives prévoient des garanties procédurales spécifiques à la procédure disciplinaire (notamment dans le secteur de la banque ou encore des sociétés d'assurance) et certaines entités se dotent elles-mêmes de règles internes plus favorables (règlement intérieur, statut d'associations).

La motivation de la Cour de cassation se distingue par sa nuance, qui, par certains aspects, déconcerte. On y apprend ainsi que :

- l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (Conv.EDH) n'est pas applicable au conseil de discipline de la SNCF ;

- l'irrégularité commise en violation d'une garantie de fond entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

En premier lieu, la première solution dégagée par la Cour de cassation sur l'applicabilité de l'article 6 de la Conv.EDH n'est pas exempte de critiques. La Cour considère, pour ne pas l'appliquer, que le conseil de discipline n'est pas un « tribunal » au sens de cet article car il n'a qu'un rôle « purement consultatif ». Pour autant, elle précise par la suite que l'employeur ne pouvait aller à l'encontre de l'avis du conseil de discipline en prononçant un licenciement de telle sorte qu'en pratique, l'avis du conseil liait bien l'employeur.

Ici, ce n'est donc pas tant la solution retenue qui est critiquable (puisqu'en l'espèce de nombreux autres arguments auraient pu être avancés pour soutenir la non applicabilité de l'article 6 § 1, même si le conseil de discipline s'apparente grandement à une juridiction sur certains aspects) que le raisonnement retenu pour y parvenir.

Il n'en reste pas moins que la Cour de cassation exprime clairement que le droit à un procès équitable n'est pas applicable à la phase disciplinaire. Ce dernier trouvera cependant à s'appliquer en cas de contestation devant les juridictions prudhommales, qui, elles, sont bien des tribunaux au sens de l'article 6 § 1. C'est ce qu'avait rappelé la même Cour de cassation dans cette même affaire sur le terrain de l'article 6 § 3 de la Conv.EDH : « *attendu que le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes* » (Cass. soc., 4 juill. 2018, n° 17-18.241).

En second lieu, l'arrêt du 6 avril 2022 pose ensuite, et surtout, la question de la sanction de l'irrégularité procédurale, à l'heure où les ordonnances Macron ont très largement modifié la donne, faisant clairement prévaloir le licenciement irrégulier sur l'irrégularité de procédure (Ordonnance n° 2017-1718, 20 décembre 2017).

Le nouvel article L. 1235-2 du Code du travail prévoit que lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise (convocation à entretien préalable, entretien préalable etc.) ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire. Cet article n'était pas applicable en l'espèce, le licenciement étant intervenu antérieurement à l'entrée en vigueur des ordonnances, mais la Cour de cassation ne pouvait ne pas l'avoir en tête au moment de rendre sa décision.

En l'espèce la Cour reprend la distinction traditionnelle entre les garanties de forme, dont le non-respect n'entraîne que le versement d'une indemnité, et les garanties de fond, dont le non-respect privera le licenciement de cause réelle et sérieuse. La question se pose alors de savoir si cette distinction reste pertinente aujourd'hui.

Le nouvel article L. 1235-2 du Code du travail ne semble pas y mettre clairement un terme dans la mesure où il ne vise que « *la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement* », étant précisé que la saisine préalable d'une commission était auparavant considérée comme une garantie de fond (Cass. soc., 23 mars 1999, n° 97-40.412). Dès lors, toute autre garantie procédurale qui ne serait pas du ressort de la consultation préalable pourrait constituer une garantie de

fond et donc priver, en cas de non-respect, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Comme le précise la Cour de cassation en l'espèce, reprenant une jurisprudence constante (par exemple, Cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-42.432), il appartiendrait alors au salarié de démontrer que le non-respect de la disposition interne a eu pour effet de le priver de ses droits de la défense ou d'influencer sur la décision. Il reviendrait ainsi au juge d'apprécier la réalité et l'étendue de la violation procédurale, étant précisé que « le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie » (C. trav., art. L. 1333-1).

En l'espèce, donc, la Cour de cassation offre ici une solution de repli à l'inapplicabilité de l'article 6 de la Conv.EDH par le biais de la protection via l'irrégularité de procédure violant une garantie de fond.

Reste à s'interroger sur ce que pourrait constituer aujourd'hui une garantie de fond

Reste à s'interroger sur ce que pourrait constituer aujourd'hui une garantie de fond, et la chose ne paraît pas simple tant la frontière entre garantie de fond et garantie de forme est ténue (C. Varin, « Les critères de la notion de « garantie de fond », La Semaine juridique, édition sociale, n° 38, 17 sept. 2013, 1356). De nombreux textes prévoient en effet des garanties particulières (communication des motifs, gradation des sanctions, délais de notification de la sanction etc.). Une chose est sûre, sur la base de la grille de lecture rappelée par la Cour de cassation dans la présente affaire, l'analyse se fera au cas par cas.

 Wolters Kluwer

LAMYLINE

© shaperecharge

LAMYLINE,
c'est être PRÊTS
pour gagner en efficacité !

A_PRÊTS_N_180X120_01+22 [PB]

Des contenus juridiques actualisés 100% en ligne :

- 16 domaines du droit couverts
- 12 000 modèles d'actes et formules prêts à l'emploi
- La documentation officielle la plus complète du marché
- Une veille juridique en continu issue d'Actualités du droit

Un moteur de recherche pertinent et des fonctionnalités qui répondent à vos pratiques :

- La recherche intuitive grâce à l'auto-suggestion
- Le versionning de la législation et suivi de l'affaire
- L'analyse prédictive
- Un système de veille personnalisable



Pour en savoir plus et tester
gratuitement Lamyline

Wolters Kluwer France - Immeuble Euroatrium - 7 Rue Emmy Noether - CS 90021 - 93588 SAINT OUEN CEDEX
SAS au capital de 14 500 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS BOIGNY