

DROIT DU TRAVAIL DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

Droit social • #1 • 23 décembre 2021



Cass. Soc., 8 septembre 2021, n°19-15.039 :

→ Faits :

Salarié licencié en 2013 pour faute, après communication du dossier disciplinaire et avis du Conseil de discipline, prévus par la CCN du Crédit agricole.

Le salarié a contesté le licenciement en soutenant qu'il était intervenu sans cause réelle et sérieuse, dès lors qu'il n'aurait eu communication que d'un seul élément du dossier disciplinaire (rapport de synthèse), et non pas communication de l'intégralité du dossier (rapport d'audit et liste détaillée des opérations analysées).

→ Décision CA :

Licenciement sans cause réelle et sérieuse car la disposition CCN institue une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi, constituant une garantie de fond.

→ Solution de la Cour de cassation :

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 de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur.

Mais il appartient au juge de rechercher si l'irrégularité constatée avait privé le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant le conseil de discipline. Ce que n'avait pas fait la Cour d'appel. L'arrêt d'appel est cassé.

En résumé

La Cour de cassation tempère, pour le passé, la portée des « garanties de fond » posées par les conventions collectives.

Une irrégularité dans la procédure conventionnelle ne prive le licenciement de cause réelle et sérieuse que si le salarié n'a pas pu assurer utilement sa défense devant le conseil de discipline, ou si cette irrégularité a eu une influence sur la décision de licenciement. Ce régime n'est néanmoins plus applicable aux licenciements notifiés après le 20 décembre 2017.

Analyse

1. Une solution applicable uniquement aux licenciements notifiés avant le 20 décembre 2017

L'article L. 1235-2 du Code du travail, modifié par l'ordonnance du 20 décembre 2017, prévoit désormais que la sanction du non-respect de la procédure conventionnelle ne prive plus le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais caractérise une irrégularité de procédure, conduisant au paiement d'une indemnité pour procédure irrégulière (soit 1 mois de salaire).

Les licenciements prononcés depuis le 20 décembre 2017 seront ainsi soumis à l'article L. 1235-2 du Code du travail : les irrégularités dans la procédure conventionnelle ne font plus peser un risque de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Seuls les licenciements notifiés avant cette date suivront le régime posé par l'arrêt du 8 septembre 2021.

2. Un repositionnement des garanties de fond instituées par voie conventionnelle

Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme que les dispositions conventionnelles prévoyant un avis du Conseil de discipline sur un licenciement constituent une **garantie de fond**. Toutefois, la violation d'une garantie de fond n'entraîne pas automatiquement un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3. Une distinction à faire entre les irrégularités « majeures » et les irrégularités « mineures »

La Cour de cassation fait une distinction dans cet arrêt entre :

- l'absence totale de consultation du Conseil de discipline, qui entraîne une absence de cause réelle et sérieuse du licenciement (que l'on pourrait qualifier d'irrégularité majeure),
- et l'absence de communication du dossier disciplinaire en amont du Conseil de discipline, qui entraîne une absence de cause réelle et sérieuse du licenciement lorsque cette irrégularité a privé le salarié de droits de sa défense, ou lorsque cette irrégularité est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur (que l'on pourrait qualifier d'irrégularité mineure).