LAMY
REVUE

Jurisprudence Sociale Lamy

PSE : tir groupé du Conseil d'État

– Harcèlement moral, peut-on échapper à la prise d'acte ?
– Quelle est la loi applicable dans un contrat de travail international ?
– L'accord du salarié au renouvellement de la période d'essai
– Licencier pour motif économique dans un groupe de sociétés

395 | BIMENSUEL
12 OCTOBRE 2015

Wolters Kluwer

Table chronologique

JUILLET 2015

7 juillet

Cass. soc., n° 13-26.773, n° 1236 FS-P+B
CCN Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ..... **n° 395-18, p. 32**

8 juillet

Cass. soc., n° 14-11.762, n° 1226 F-D
Période d'essai/Renouvellement ..... **n° 395-5, p. 17**

Cass. soc., n° 14-13.324, n° 1215 F-D
Harcèlement moral ..... **n° 395-6, p. 19**

Cass. soc., n° 14-16.330, n° 1207 FS-P+B
Contrats saisonniers ..... **n° 395-8, p. 25**

Cass. soc., n° 13-25.681, n° 1211 FS-P+B
CDD/Rupture anticipée ..... **n° 395-9, p. 25**

Cass. soc., n° 13-26.031, n° 1228 F-D
CCN Courtage d'assurances ..... **n° 395-17, p. 32**

9 juillet

Cass. soc., n° 14-16.009, n° 1270 FS-P+B
Licenciement pour motif économique ..... **n° 395-2, p. 8**

Cass. soc., n° 14-13.497, n° 1274 FS-P+B
Contrat de travail international ..... **n° 395-3, p. 11**

Cass. soc., n° 14-12.834, n° 1240 F-D
Licenciement ..... **n° 395-7, p. 22**

Cass. 2ème civ., n° 14-21.755, n° 1160 F-P+B
Contrôle Urssaf ..... **n° 395-15, p. 28**

10 juillet

CE, n° 376775
Accords sur le financement du dialogue social ..... **n° 395-10, p. 26**

17 juillet

CA Lyon, n° 13/09949
Contrat de travail ..... **n° 395-16, p. 29**

22 juillet

CE, n° 383481 ; n° 385668 ; et n° 385816
PSE ..... **n° 395-1, p. 4**

CE, n° 369223
Licenciement (salariés protégés) ..... **n° 395-4, p. 14**

31 juillet

Cons. constit., QPC, n° 2015-479
Travail dissimulé ..... **n° 395-14, p. 28**

AOÛT 2015

5 août

Cons. constit., n° 2015-715 DC
Indemnités de licenciement ..... **n° 395-13, p. 27**

6 août

Cons. constit., QPC, n° 2015-717 DC
Loi portant nouvelle organisation territoriale de la République ..... **n° 395-12, p. 27**

13 août

Cons. constit., QPC, n° 2015-718
Loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte ..... **n° 395-11, p. 26**

LICENCIEMENT (SALARIÉS PROTÉGÉS)

395-4 L'inspecteur du travail doit s'assurer que la procédure légale de licenciement a été respectée

Florence Froment-Meurice,
Avocat associée, Cotty Vivant Marchisio & Lauzeral

Lydia Hamoudi,
Avocat, Cotty Vivant Marchisio & Lauzeral

CE, 22 juill. 2015, n° 369223

L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit s'assurer que l'employeur a respecté la procédure de licenciement, au regard tant des règles du droit commun du licenciement, que des règles propres au licenciement des salariés protégés. Depuis un arrêt du 21 mai 2008, il appartient également à l'autorité administrative de contrôler le respect par l'employeur des garanties procédurales éventuellement prévues par la convention collective (CE, 21 mai 2008, n° 304394). Par cet arrêt du 22 juillet 2015, le Conseil d'État précise la portée de cette solution.

Les faits

Un chirurgien-dentiste titulaire d'un mandat de délégué du personnel fait l'objet d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute grave émanant du directeur du Grand conseil de la mutualité.

Son contrat de travail stipulait que « *le présent contrat sera résilié de plein droit sans préavis, ni indemnité, dans le cas de faute grave appréciée dans les conditions prévues aux articles 18, 19 et 20 ci-dessous, ainsi qu'en cas de faute contre l'honneur et de délit de droit commun* ». Il précisait à cet égard en son article 20 que « *tout litige portant sur des questions purement professionnelles est de la compétence exclusive de la juridiction disciplinaire et sera soumis au Conseil Départemental de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes.* »

En l'espèce, l'inspection du travail des Bouches-du-Rhône avait recueilli l'avis du Conseil départemental de l'Ordre des chirurgiens-dentistes des Bouches-du-Rhône sur la compatibilité de l'état pathologique du salarié avec l'exercice de sa profession, mais s'était abstenue de s'assurer que la formation disciplinaire du conseil de l'ordre avait été préalablement appelée à se prononcer sur les griefs justifiant la procédure de licenciement pour faute engagée à l'encontre de l'intéressé, comme l'imposait l'article 20 de son contrat de travail. En réalité, ce n'est que postérieurement à cet échange que le Grand conseil de la mutualité avait sollicité la saisine de cette instance sur les motifs de licenciement avancés.

Pourtant, l'inspection a accordé l'autorisation de licencier le salarié protégé le 12 mars 2010, puis rejeté le recours gracieux formé par ce dernier à l'encontre de cette décision, le 28 mai 2010. Par un jugement du 29 novembre 2011, le Tribunal administratif de Marseille a annulé ces deux décisions de l'inspecteur du travail.

La décision, son analyse et sa portée

• L'extension de la vérification préalable aux procédures disciplinaires prévues par le contrat de travail

Par un arrêt du 9 avril 2013, la Cour administrative d'appel de Marseille avait rejeté l'appel interjeté par le Directeur du Grand Conseil de la Mutualité et précisé qu'« *il incombe à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié*

protégé pour motif disciplinaire, d'apprécier, sous le contrôle du juge administratif, si les règles de procédure d'origine conventionnelle préalables à sa saisine, ont été respectées, y compris lorsque ces règles sont issues des stipulations propres au contrat de travail de l'intéressé ». La Cour administrative a donc considéré qu'en ne vérifiant pas, avant d'autoriser le licenciement, si la procédure préalable prévue à l'article 20 du contrat de travail avait été respectée par le Grand Conseil de la Mutualité, l'inspectrice du travail a entaché sa décision d'illégalité. Elle précise à cet égard que « *la règle de procédure prévue par le contrat de travail de* [l'intéressé] *constitue une* ***garantie de fond de nature à priver de base légale son licenciement*** » (CAA Marseille, 9 avr. 2013, n° 12MA00395).

Cette solution est approuvée par le Conseil d'État dans son arrêt du 22 juillet 2015, dans lequel il retient que, « *dès lors qu'elles prévoyaient que tout litige portant sur des questions purement professionnelles relevait de la juridiction disciplinaire de l'ordre des chirurgiens-dentistes, ces stipulations, qui ne méconnaissent pas les dispositions de l'article L. 2411-5 du Code du travail, imposaient, lorsque l'employeur invoque des manquements du salarié à des obligations déontologiques, que la juridiction disciplinaire non seulement ait été saisie mais ait statué sur ces manquements avant qu'une procédure de licenciement pour un tel motif disciplinaire ne puisse être engagée* ». Ainsi, l'inspection du travail aurait dû s'assurer avant de rendre sa décision, non seulement que le Conseil départemental de l'Ordre des chirurgiens-dentistes ait été saisi sur les griefs sur la base desquels la procédure de licenciement pour faute avait été engagée, mais également que cette instance ait rendu sa décision sur ces derniers. Elle ne pouvait donc légalement autoriser le licenciement du salarié protégé en l'absence de décision de cette instance disciplinaire, quand bien même cette dernière ait été saisie.

- ## L'évolution de la jurisprudence relative au respect de la procédure conventionnelle de licenciement

Par son arrêt du 22 juillet 2015, le Conseil d'État poursuit son processus de rapprochement de sa jurisprudence de celle de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

On sait en effet que la Haute Juridiction considère de longue date que la procédure de licenciement prévue par une convention ou un accord collectif de travail constitue une garantie de fond, de sorte que le licenciement prononcé sans qu'elle ait été respectée « *ne peut avoir de cause réelle et sérieuse* » (Cass. soc., 23 mars 2009, n° 97-40.412). Revenant sur sa position antérieure selon laquelle le non-respect de la procédure conventionnelle de licenciement est sans incidence sur la légalité de la décision de l'inspecteur du travail (CE, 11 mai 1990, n° 90979), le Conseil d'État avait déjà considéré dans un arrêt de revirement du 21 mai 2008 que l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit vérifier « *si les règles de procédure d'origine conventionnelle préalable à sa saisine étaient observées* », faute de quoi le licenciement doit être refusé (CE, 21 mai 2008, n° 304394). Cette vérification est d'ailleurs préconisée par le ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans sa circulaire du 30 juillet 2012, relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés (Circ. Min. n° 07/2012, 30 juill. 2012, fiche n°5, 5).

S'agissant des garanties procédurales prévues par un contrat de travail, la Chambre sociale avait eu l'occasion de considérer, à l'instar de certaines cours d'appel, que leur non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-13.412 ; CA Rennes, 15 sept. 2005, n° 04/08168).

C'est donc très logiquement que le Conseil d'État considère pour sa part qu'une violation de la procédure disciplinaire prévue par un contrat de travail entache d'illégalité la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé.

TEXTE DE L'ARRÊT

Mentionnée au recueil Lebon.

Vu la procédure suivante :

M. A...B...a demandé au tribunal administratif de Marseille d'annuler pour excès de pouvoir les décisions de l'inspectrice du travail des Bouches-du-Rhône des 12 mars et 28 mai 2010 autorisant le Grand conseil de la mutualité à procéder à son licenciement pour faute et rejetant son recours gracieux. Par un jugement n° 1003282 du 29 novembre 2011, le tribunal administratif de Marseille a fait droit à sa demande.

Par un arrêt n° 12MA00395 du 9 avril 2013, la cour administrative d'appel de Marseille a, sur appel du Grand conseil de la mutualité et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, annulé ce jugement en tant qu'il annule la décision du 28 mai 2010.

Par un pourvoi sommaire et un mémoire complémentaire, enregistrés le 10 juin et 10 septembre 2013 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, le Grand conseil de la mutualité demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler l'arrêt n° 12MA00395 du 9 avril 2013 de la cour administrative d'appel de Marseille en tant qu'il rejette sa demande tendant à l'annulation du jugement du tribunal administratif de Marseille en tant qu'il annule la décision du 12 mars 2010 ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à son appel ;

3°) de mettre à la charge de M. B...le versement de la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code de la santé publique ;

- le code du travail ;

- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Benjamin de Maillard, auditeur,

- les conclusions de Mme Maud Vialettes, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Spinosi, Sureau, avocat du Grand conseil de la mutualité et à la SCP Rousseau, Tapie, avocat de M. B... ;

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par un courrier du 20 janvier 2010, le directeur du Grand conseil de la mutualité a demandé à l'inspec-

tion du travail des Bouches-du-Rhône l'autorisation de licencier pour faute M. B..., chirurgien-dentiste exerçant en tant que salarié au sein de cet organisme et titulaire d'un mandat de délégué du personnel ; qu'après avoir relevé que le Grand conseil de la mutualité avait saisi le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du cas de M. B...le 20 janvier et le 4 mars 2010, l'inspectrice du travail de la 11ème section des Bouches-du-Rhône a accordé l'autorisation sollicitée par une décision du 12 mars 2010 ; que le Grand conseil de la mutualité demande l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille du 9 avril 2013 en tant qu'il confirme l'annulation de cette décision du 12 mars 2010 prononcée par le tribunal administratif de Marseille ;

2. Considérant qu'en vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ;

3. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond qu'aux termes de l'article 15 du contrat de travail régissant les relations de travail entre M. B... et le Grand conseil de la mutualité : « Le présent contrat sera résilié sans préavis, ni indemnité, dans le cas d'une faute grave appréciée dans les conditions prévues aux articles 18, 19 et 20 ci-dessous, ainsi qu'en cas de faute contre l'honneur et de délit de droit commun « ; qu'aux termes de son article 20 : « Tout litige portant sur des questions purement professionnelles est de la compétence exclusive de la juridiction disciplinaire et sera soumis au conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes « ;

4. Considérant qu'en jugeant, par un arrêt qui est suffisamment motivé, que, dès lors qu'elles prévoyaient que tout litige portant sur des questions purement professionnelles relevait de la juridiction disciplinaire de l'ordre des chirurgiens-dentistes, ces stipulations, qui ne méconnaissent pas les dispositions de l'article L. 2411-5 du code du travail, imposaient, lorsque l'employeur invoque des manquements du salarié à des obligations déontologiques, que la juridiction disciplinaire non seulement ait été saisie mais ait statué sur ces manquements avant qu'une procédure de licenciement pour un tel motif disciplinaire ne puisse être engagée, la cour administrative d'appel n'a dénaturé ni la portée des stipulations contractuelles en cause ni les faits de l'espèce et n'a pas commis d'erreur de droit ; qu'en en déduisant que l'inspecteur du travail ne pouvait légalement accorder l'autorisation sollicitée faute que la juridiction disciplinaire, bien que saisie du cas de M.B..., se soit déjà prononcée, la cour, qui n'a en tout état de cause pas subordonné l'existence d'une faute de nature à justifier le licenciement à la qualification de faute disciplinaire par la juridiction disciplinaire, n'a pas davantage commis d'erreur de droit ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le Grand conseil de la mutualité n'est pas fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque ;

6. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de M. B...qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante ; qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit à ses conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

D E C I D E :

Article 1er : Le pourvoi du Grand conseil de la mutualité est rejeté.

Article 2 : Les conclusions présentées par M. B...au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 La présente décision sera notifiée au Grand conseil de la mutualité et à M. A...B....

Copie en sera adressée pour information au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

SCP SPINOSI, SUREAU ; SCP ROUSSEAU, TAPIE

M. Benjamin de Maillard

Mme Maud Vialettes