



Les procédures statutaires : des garanties supplémentaires pour les salariés

publié le **09/07/2012**, vu **4598 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Les conventions collectives peuvent instaurer, notamment en matière disciplinaire, une procédure particulière appelée « statutaire » ou conventionnelle. En tout état de cause, l'existence d'une procédure conventionnelle ne dispense en aucun cas l'employeur de respecter la procédure légale. De la même façon, le respect de la procédure légale ne peut écarter la procédure conventionnelle, à fortiori lorsqu'elle apporte des garanties supplémentaires au salarié. Il peut aussi s'agir du règlement intérieur qui prévoirait une procédure disciplinaire plus favorable au salarié que la procédure légale et le principe reste identique.

La Cour de cassation considère que les formalités particulières imposées par les conventions collectives préalablement au licenciement s'analysent non pas comme des règles de forme mais comme des règles de fond. Dès lors, si un employeur ne respecte pas la procédure conventionnelle alors, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Quid : que sous-entend la notion de « garantie de fond » ?

On parle de garantie de fond si celle-ci présente au moins un des deux critères suivants :

- le fait que la formalité soit susceptible d'avoir un impact sur la prise de décision finale par l'employeur ;
- le fait que la formalité participe à la garantie des droits de la défense du salarié.

A titre d'exemples, ont été assimilées à des garanties de fonds dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse :

- la faculté conférée à un salarié par une disposition conventionnelle de consulter un organisme chargé de donner un avis sur une mesure disciplinaire envisagée par un employeur ;
- une procédure de conciliation qui serait prévue par un contrat de travail ;
- l'invitation d'un salarié à prendre connaissance de son dossier disciplinaire.

Une entreprise avertie en vaut deux, trois ou plus !!! Donc vigilance sur l'application à la « l e t t r e » de ce droit conventionnel « filet protecteur » des salariés qui doit être mis en œuvre avec rigueur et minutie.

Dans une affaire récente portée devant la chambre sociale de la Cour de cassation, il était question d'une convention collective qui prévoyait qu'en cas de licenciement, l'employeur et le salarié pouvaient saisir pour avis la commission de conciliation de l'entreprise ou, lorsqu'il n'en existe pas, la commission paritaire nationale, à charge pour l'employeur d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable. En cas de partage des voix devant la commission de l'entreprise, la convention précisait que le différend pouvait être porté devant la commission paritaire nationale.

L'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'information envers le salarié mais, celle-ci s'avérait être incomplète puisqu'il n'avait pas mentionné au salarié sa possibilité de saisir la commission nationale en cas de partage des voix.

Quid : La garantie de fond gardait-elle toute son efficacité suite au caractère lacunaire de l'information faite par l'employeur ?

Pour les hauts magistrats, la consultation de l'une ou l'autre des commissions constitue pour le salarié une garantie de fond qui oblige l'employeur à informer aussi le salarié de la faculté de saisir la commission nationale en cas de partage des voix devant la commission de l'entreprise. Par conséquent, elle a décidé que le licenciement de ce salarié était sans cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, il faut savoir que les garanties conventionnelles doivent être restreintes aux situations qu'elles envisagent. Par conséquent, si une convention collective prévoit une procédure particulière en matière de licenciement disciplinaire alors, cette procédure n'a pas à être mise en œuvre à propos d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Enfin, la Cour de cassation considère que dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le non-respect de la procédure conventionnelle ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse. En effet, ici ce n'est pas le comportement du salarié qui est en cause donc, l'avis d'une instance consultative n'est pas susceptible d'inciter l'employeur à changer sa décision.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 23 mars 1999, no 97-40.412, Bull. civ. V, no 134

Cass. soc., 15 janv. 2002, no 99-43.982, Bull. civ. V, no 13

Cass. soc., 21 sept. 2005, no 03-40.626, Bull. civ. V, no 265

Cass. soc., 11 mars 2009, no 08-40.453

Cass. soc., 4 juin 2009, no 07-41.631

Cass. soc., 22 juin 2011, no 09-42.697

Cass. soc., 1er févr. 2012, no 10-10.012

Cass. soc. 27 juin 2012, n° 11-14036 FSPB