

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 17 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-10.444

ECLI:FR:CCASS:2014:SO02396

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

Me Balat, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Papeete, 11 octobre 2012), que M. X... a été engagé le 27 décembre 1984 par la société Lan Airlines ; que licencié par courrier du 3 mai 2009, il a contesté devant la juridiction prud'homale la décision prise à son encontre et sollicité le paiement de dommages-intérêts ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 24 de la convention collective du transport aérien prévoit que le conseil de discipline, « constitué de représentants de la direction et de représentants du personnel », est composé d'un « président désigné par la direction » et d'une « délégation de salariés », et que le salarié visé par la procédure disciplinaire, accompagné ou non d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical de son choix, doit être obligatoirement convoqué, de même que le « responsable chargé de l'instruction du dossier » ; que, selon les termes de la convention collective, le conseil de discipline ne comprenant ainsi pas d'autres personnes que son président et une délégation de salariés, la cour d'appel, en exigeant la présence, au sein de ce conseil, et en sus des membres exclusivement visés par les dispositions conventionnelles, d'un tiers rapporteur chargé de l'instruction du dossier, a violé le texte susvisé ;

2°/ que s'il incombe au rapporteur chargé de l'instruction du dossier, en vertu de l'article 24 de la convention collective du transport aérien, de faire au conseil de discipline une présentation objective et impartiale des faits reprochés au salarié, ces dispositions conventionnelles n'ont pas pour effet de conférer au rapporteur des fonctions qui, au regard du principe d'impartialité comme des autres stipulations de l'article 6 § 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et eu égard encore à la possibilité donnée au salarié, assisté ou non selon son choix d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical, de débattre contradictoirement des faits reprochés devant le conseil de discipline, ne pourraient pas

être exercées par le président dudit conseil ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3°/ que dans ses écritures d'appel, la société Lan Airlines faisait valoir que c'est en raison de la situation particulière du bureau régional de Tahiti, qui ne se composait que de six salariés dont précisément le directeur général qui faisait l'objet de la procédure disciplinaire, qu'elle avait été contrainte de dépêcher sur place M. Y..., depuis la maison mère située au Chili, pour présider le conseil de discipline conformément aux prescriptions de l'article 24 de la convention collective susvisé, aucune personne sur place, compte tenu de la situation du salarié concerné qui avait la qualité de directeur de l'agence locale, n'acceptant de le faire ; qu'elle ajoutait par ailleurs que, malgré cela, il avait été très difficile d'organiser le conseil de discipline requis et qu'au cours même de celui-ci, les autres membres le composant, compte tenu de leurs relations avec M. X..., avaient refusé de prendre position et s'étaient abstenus de prendre position, ce qui avait d'ailleurs conduit le conseil de discipline à s'abstenir lui-même d'émettre un avis sur la mesure de licenciement envisagée ; qu'en négligeant de répondre à ces conclusions pourtant tout à fait pertinentes, par lesquelles la société Lan Airlines invoquait une impossibilité matérielle et organique d'assurer une séparation entre les fonctions de président du conseil de discipline désigné par la direction et celles de responsable chargé de l'instruction du dossier, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en tout état de cause, la consultation du conseil de discipline à l'occasion d'une mesure ou d'un licenciement disciplinaire, prévue par voie conventionnelle, ne constitue une garantie de fond que si l'avis donné par la commission est susceptible d'avoir un impact sur la décision finale de l'employeur ; que, dès lors, les parties ayant tenu pour constant que le conseil de discipline s'était abstenu d'émettre un avis sur le licenciement envisagé, et ni la procédure de consultation, ni les conditions dans lesquelles le conseil de discipline s'était réuni n'ayant pu ainsi avoir une influence sur la décision de l'employeur, la cour d'appel, en qualifiant ces conditions de consultation de garantie de fond, pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, a violé l'article 24 de la convention collective du transport aérien ;

Mais attendu, d'abord, d'une part, que la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner un avis sur une mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, constitue une garantie de fond et que le licenciement prononcé sans que le conseil ait été consulté et ait rendu son avis selon une procédure régulière ne peut avoir de cause réelle et sérieuse et d'autre part, que selon l'article 24 de l'accord collectif local intitulé convention collective du transport aérien, le conseil de discipline, composé du président désigné par la direction et d'une délégation de salariés, doit obligatoirement convoquer le responsable, chargé de l'instruction du dossier ; qu'il résulte de ce texte, que les membres du conseil de discipline ne peuvent être chargés de l'instruction du dossier et intervenir en cette qualité devant lui ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que les fonctions de responsable chargé de l'instruction du dossier avaient été assurées par le président du conseil de discipline désigné par l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement, intervenu en l'absence de la garantie d'impartialité de cet organisme et partant en violation de la garantie de fond prévue par l'accord collectif local, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel n'avait pas à répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lan Airlines aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept décembre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour la société Lan Airlines

Il est reproché à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'avoir dit que le licenciement de M. Alan X... était dénué de cause réelle et sérieuse et que la société Lan Airlines devrait verser à celui-ci la somme de 10. 000. 000 francs pacifique à titre d'indemnité pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'en notifiant à Alan X... une mise à pied à titre conservatoire, la société Lan Airlines s'est placée sur le terrain disciplinaire ; qu'elle ne conteste pas cette situation et a, d'ailleurs, convoqué Alan X... devant le conseil de discipline ; que l'article 24 de la convention collective du transport aérien est ainsi rédigé :

« a) Un conseil de discipline constitué de représentants de la direction et de représentants du personnel est saisi de toutes propositions de sanction susceptible d'être supérieure à l'avertissement.

b) Composition du conseil de discipline :

- Président désigné par la direction,

- Délégation de salariés pris dans la mesure du possible en dehors du service auquel est affecté l'intéressé, tirés au sort en présence des délégués du personnel du collège concerné :

- Entreprise ayant entre 5 et 50 salariés : 2 salariés,

- Entreprise ayant entre 51 et 250 salariés : 3 salariés (1 par collège),

- Entreprise ayant plus de 250 salariés : 3 issus du collège de l'agent, 2 issus des autres collèges,

Sont obligatoirement convoqués :

- L'intéressé accompagné, s'il le souhaite, d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical de son choix,

- Le responsable chargé de l'instruction du dossier.

c) Le rôle du conseil de discipline est consultatif et son avis est transmis à la direction à qui il appartient de statuer en dernier ressort » ;

qu'il résulte de ce texte que la tenue d'un conseil de discipline chargé de donner un avis préalable est obligatoire avant tout licenciement disciplinaire ; que l'intervention de ce conseil de discipline, mesure protectrice des droits du salarié, constitue une garantie de fond dont la violation rend le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, si le conseil de discipline s'est réuni et s'il était composé d'un président et de deux salariés, il n'en demeure pas moins qu'aucun responsable chargé de l'instruction du dossier n'a été convoqué ; que contrairement à ce qu'affirment le tribunal du travail et la société Lan Airlines, le président du conseil de discipline et le responsable chargé de l'instruction du dossier ne pouvaient être la même personne ; qu'en effet, l'article 24 de la

convention collective du transport aérien les distingue expressément puisqu'il énumère tout d'abord les membres du conseil de discipline puis les personnes « obligatoirement » convoquées dont fait partie le responsable chargé de l'instruction du dossier ; que cette distinction est inhérente au rôle joué par le président et le rapporteur ; que si le premier représente l'employeur, le second a pour mission de procéder à une instruction objective et impartiale des faits reprochés au salarié ; que Walter Y... , qui appartenait à la société Lan Airlines puisqu'il en était le sous-directeur des ventes internationales, a agi au nom de l'employeur, comme le confirme Abel Z..., et, à ce titre, avait qualité pour présider le conseil de discipline ; que désigné par l'employeur qui a pris l'initiative des poursuites disciplinaires, il ne pouvait présenter aux membres du conseil de discipline auquel il appartenait un rapport déterminant leur avis et le sort du salarié ; qu'en ne respectant pas son obligation de convoquer le responsable chargé de l'instruction du dossier, la société Lan Airlines n'a pas permis à Alan X... d'assurer utilement sa défense et n'a pas mis en oeuvre la procédure conventionnelle protectrice des droits du salarié ; qu'Yves A... qui a défendu Alan X... devant le conseil de discipline, affirme, sans être sérieusement contredit sur ce point, avoir dénoncé le défaut de convocation et que l'appelant l'a signalé dès la requête introductive d'instance ; que la procédure de licenciement est, en conséquence, affectée d'une irrégularité de fond qui rend le licenciement d'Alan X... dénué de cause réelle et sérieuse ;

ALORS, EN PREMIER LIEU, QUE l'article 24 de la convention collective du transport aérien prévoit que le conseil de discipline, « constitué de représentants de la direction et de représentants du personnel », est composé d'un « président désigné par la direction » et d'une « délégation de salariés », et que le salarié visé par la procédure disciplinaire, accompagné ou non d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical de son choix, doit être obligatoirement convoqué, de même que le « responsable chargé de l'instruction du dossier » ; que, selon les termes de la convention collective, le conseil de discipline ne comprenant ainsi pas d'autres personnes que son président et une délégation de salariés, la cour d'appel, en exigeant la présence, au sein de ce conseil, et en sus des membres exclusivement visés par les dispositions conventionnelles, d'un tiers rapporteur chargé de l'instruction du dossier, a violé le texte susvisé ;

ALORS, EN DEUXIEME LIEU, QUE s'il incombe au rapporteur chargé de l'instruction du dossier, en vertu de l'article 24 de la convention collective du transport aérien, de faire au conseil de discipline une présentation objective et impartiale des faits reprochés au salarié, ces dispositions conventionnelles n'ont pas pour effet de conférer au rapporteur des fonctions qui, au regard du principe d'impartialité comme des autres stipulations de l'article 6 § 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et eu égard encore à la possibilité donnée au salarié, assisté ou non selon son choix d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical, de débattre contradictoirement des faits reprochés devant le conseil de discipline, ne pourraient pas être exercées par le président dudit conseil ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

ALORS, EN TROISIEME LIEU, QUE dans ses écritures d'appel (conclusions n° 1, p. 9 et 10), la société Lan Airlines faisait valoir que c'est en raison de la situation particulière du bureau régional de Tahiti, qui ne se composait que de six salariés dont précisément le directeur général qui faisait l'objet de la procédure disciplinaire, qu'elle avait été contrainte de dépêcher sur place M. Y..., depuis la maison mère située au Chili, pour présider le conseil de discipline conformément aux prescriptions de l'article 24 de la convention collective susvisé, aucune personne sur place, compte tenu de la situation du salarié concerné qui avait la qualité de directeur de l'agence locale, n'acceptant de le faire ; qu'elle ajoutait par ailleurs que, malgré cela, il avait été très difficile d'organiser le conseil de discipline requis et qu'au cours même de celui-ci, les autres membres le composant, compte tenu de leurs relations avec M. X..., avaient refusé de prendre position et s'étaient

abstenus de prendre position, ce qui avait d'ailleurs conduit le conseil de discipline à s'abstenir lui-même d'émettre un avis sur la mesure de licenciement envisagée ; qu'en négligeant de répondre à ces conclusions pourtant tout à fait pertinentes, par lesquelles la société Lan Airlines invoquait une impossibilité matérielle et organique d'assurer une séparation entre les fonctions de président du conseil de discipline désigné par la direction et celles de responsable chargé de l'instruction du dossier, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ET ALORS, EN DERNIER LIEU, QU'en tout état de cause, la consultation du conseil de discipline à l'occasion d'une mesure ou d'un licenciement disciplinaire, prévue par voie conventionnelle, ne constitue une garantie de fond que si l'avis donné par la commission est susceptible d'avoir un impact sur la décision finale de l'employeur ; que, dès lors, les parties ayant tenu pour constant que le conseil de discipline s'était abstenu d'émettre un avis sur le licenciement envisagé, et ni la procédure de consultation, ni les conditions dans lesquelles le conseil de discipline s'était réuni n'ayant pu ainsi avoir une influence sur la décision de l'employeur, la cour d'appel, en qualifiant ces conditions de consultation de garantie de fond, pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, a violé l'article 24 de la convention collective du transport aérien.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Papeete , du 11 octobre 2012