

- Licenciement pour motif disciplinaire : les contours subtils de la « garantie de fond » conventionnelle

[Licenciement pour motif disciplinaire les contours subtils de la « garantie de fond » conventionnelle](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations :](#)

[La décision, son analyse et sa portée : • Le rappel du principe](#)

[La décision, son analyse et sa portée : • L'application du principe](#)

[La décision, son analyse et sa portée : • La garantie de fond : une espèce en voie de disparition ?](#)

L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle n'est assimilée à la violation d'une garantie de fond et ne rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse que lorsqu'elle a privé le salarié des droits liés à sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur.

Philippe Pacotte

Avocat associé Delsol Avocats

Arthur Lampert

Avocat Delsol Avocats

[[Cass. soc. 8 mars 2023, n° 21-19.340](#) F-B Convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale du 8 février 1957. IDCC 218.]

Les faits

Un salarié engagé en qualité de référent entretien maintenance par l'Union immobilière des organismes de Sécurité sociale de la Côte d'Or a fait l'objet d'une procédure disciplinaire.

Au-delà des dispositions légales, l'employeur, dont l'activité principale relevait de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale, devait respecter les dispositions résultant de cette convention collective en matière disciplinaire.

Aussi, le salarié a été convoqué devant le conseil de discipline le 2 décembre 2015, lequel a considéré que les faits reprochés au salarié justifiaient son licenciement pour faute.

À la suite de cet avis, le salarié a été licencié pour faute le 4 décembre 2015.

Les demandes et argumentations :

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester la régularité et le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail. Pour s'opposer à la mesure de licenciement prise à son encontre, il se prévalait des dispositions conventionnelles selon lesquelles :

« Le conseil de discipline est convoqué par son secrétariat dans un délai de 8 jours suivant la réception de la demande de convocation du directeur de l'organisme concerné et doit se réunir dans les 15 jours suivant la réception de cette demande ; le conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. À défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents ».

Selon lui, le non-respect des conditions de quorum et de parité fixées par la convention collective lors de la première réunion imposait au secrétariat du conseil de discipline d'organiser formellement une nouvelle réunion.

La cour d'appel de Dijon avait rejeté les demandes du salarié et avait admis que deux réunions du conseil de discipline puissent se réunir au cours de la même journée sans que l'envoi d'une convocation formelle soit nécessaire. En conséquence, les magistrats dijonnais ont jugé que la procédure suivie devant le conseil régional de discipline n'était entachée d'aucune irrégularité.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation.

La décision, son analyse et sa portée :

● Le rappel du principe

Le principe posé est clair : *« l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, n'est assimilée à la violation d'une garantie de fond et ne rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse que lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur ».*

La solution rendue par la Cour de cassation n'est pas nouvelle et fait écho à un arrêt du 8 septembre 2021 rendue à propos des dispositions de la convention collective nationale du Crédit agricole (1), confirmé le 29 juin 2022 dans un arrêt concernant la convention collective nationale des activités de marchés financiers (2).

Les termes ont leur importance : l'irrégularité commise ne constitue pas une garantie de fond mais répond à une logique d'« assimilation » à une garantie de fond si et seulement si elle a privé le salarié de l'exercice des droits de sa défense ou a pesé dans la décision de l'employeur de licencier le salarié.

En harmonie avec les décisions rendues en 2021 et 2022, la Cour de cassation considère que la charge de la preuve de cette privation de droits ou de l'« influence » de l'irrégularité sur la décision finale de licencier pèse sur le salarié.

● L'application du principe

Au cas présent, la Cour de cassation a relevé que le salarié ne s'était pas opposé, lors de la seconde réunion du conseil de discipline, à ce que celui-ci statue dans la même composition que le matin même et qu'il ne démontrait pas en quoi ses droits de la défense n'auraient pas été respectés ni ne justifiait de l'influence qu'aurait exercée l'irrégularité commise sur la décision finale de licenciement. En conséquence, le licenciement ne viole aucune garantie de fond et n'est pas jugé sans cause réelle et sérieuse.

Dans des cas similaires, la Cour de cassation avait déjà jugé que le non-respect d'un délai conventionnel de saisine d'un organisme consultatif ne constituait pas la violation d'une garantie de fond, sauf si cette irrégularité avait eu pour effet de priver le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant cet organisme (3). Ce type de violation ne remet pas automatiquement en question la validité du licenciement prononcé.

Ce mouvement prétorien pragmatique mérité d'être salué. Si l'absence de consultation d'une commission ou d'un conseil peut être considéré comme portant une atteinte certaine aux droits des salariés et être qualifiée de « garantie de fond », il est heureux que le non-respect de délais ou formalités sans incidence sur la décision finale de l'employeur de rompre le contrat de travail ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

En revanche, la Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel de Dijon en ce qu'elle a considéré que la procédure de licenciement était régulière. Dans cette affaire, en violation des dispositions conventionnelles (4), le conseil de discipline avait été réuni une seconde fois dans la même journée mais sans nouvelle convocation de ses membres. La lecture des textes conventionnels retenue par la cour d'appel de Dijon - qualifiée à tort par cette dernière de « littérale » - est censurée. La Cour de cassation constate que le conseil de discipline n'avait pas été réuni une seconde fois après une nouvelle convocation de ses membres, ce qui suffisait à rendre la procédure irrégulière. La décision est logique : admettre une solution inverse reviendrait à ne pas tenir compte des dispositions adoptées par les partenaires sociaux au niveau de la branche du personnel des organismes de Sécurité sociale et, ce faisant, à dénier toute portée auxdites dispositions.

● La garantie de fond : une espèce en voie de disparition ?

Dans l'affaire commentée, le salarié avait été licencié avant l'entrée en vigueur de [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#).

Or, cette ordonnance, qui a modifié [l'article L. 1235-2 du Code du travail](#), précise que la violation de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement constitue une simple irrégularité de forme ouvrant droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En sera-t-il autrement, pour les licenciements notifiés « post-ordonnances Macron », si le salarié parvient à démontrer que ses droits de la défense n'ont pas été préservés dans le cadre de la procédure conventionnelle ? Au vu de la rédaction de [l'article L. 1235-2 du Code du travail](#), rien n'est moins sûr...

Il est d'ailleurs à noter que dans son « Questions-Réponses » sur la rupture du contrat de travail de juillet 2020, le ministère du Travail a indiqué que la sanction pour irrégularités de procédure est applicable « en cas de non-respect d'une procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement, par exemple, lorsque la

commission de discipline prévue par la convention collective n'a pas été correctement consultée en cas de licenciement pour faute (non-respect des modalités de convocation ou de réunion de cette instance par exemple) » (question n° 27).

L'influence de la loi nouvelle sur la solution rendue par la Cour de cassation est difficile à percevoir.

Quoi qu'il en soit, à la lumière de l'arrêt commenté et surtout des nouveaux textes de loi, les garanties de fond conventionnelles pourraient aujourd'hui constituer une espèce en voie de disparition...

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 27 mai 2021), M. [W], engagé en qualité de référent entretien maintenance par l'Union immobilière des organismes de sécurité sociale de la Côte d'Or, a été licencié pour faute le 4 décembre 2015 après que le conseil de discipline, prévu aux articles 48 à 53 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, s'est réuni le 2 décembre 2015.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la régularité et le bien-fondé de son licenciement.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la procédure suivie devant le conseil régional de discipline était régulière, que le licenciement pour faute était fondé et de le débouter de l'intégralité de ses demandes, alors « qu'aux termes de l'article 48 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, lorsque le directeur envisage de prendre une mesure de suspension sans traitement avec un maximum de sept jours ouvrables, rétrogradation ou licenciement avec ou sans indemnités, il doit demander la convocation du conseil de discipline lequel doit se prononcer sur le bien-fondé de la sanction avant que l'employeur ne prenne sa décision, obligation lui étant faite de tenir compte des conclusions de cette instance et de les rappeler dans la lettre de licenciement ; que le conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée et qu'à défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de huit jours francs et se prononce à la majorité des membres présents ; qu'il résulte de ces stipulations conventionnelles qui constituent des garanties de fond afin de respecter les droits de la défense du salarié, que la parité doit être assurée lorsque le conseil de discipline se réunit une seconde fois pour statuer sur une mesure de licenciement disciplinaire, faute d'atteinte du quorum et de la parité lors de la première réunion ; qu'en jugeant que l'employeur a respecté la procédure conventionnelle de licenciement aux motifs que le texte de l'article 48 de la convention collective qu'elle a repris littéralement n'imposait pas, lors de la seconde réunion du conseil de discipline, le respect de la parité mais exigeait seulement que la décision soit prise à la majorité des présents (arrêt, p. 4), ce qui avait été respecté pour M. [W] dans la mesure où réuni une première fois dans la matinée du 2 décembre 2015, le conseil de discipline n'avait certes pas pu délibérer, la parité n'ayant pas été assurée, mais qu'il s'était réuni une seconde fois le même jour dans l'après-midi et qu'une décision avait été prise à la majorité des présents sans que le salarié ne s'y oppose (arrêt, p. 3 et 4), la cour d'appel a violé l'article 48 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957. »

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article 48 b) de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, le conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. À défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents.

5. Selon l'article 53 de la même convention, le conseil de discipline entend le directeur et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

6. Il en résulte que, lorsque le quorum n'a pas été atteint, ni la parité assurée lors d'une première réunion, le conseil se réunit à nouveau et délibère en l'état des membres présents, qui se prononcent alors à la majorité simple.

7. Le moyen, qui soutient le contraire, n'est pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en sa seconde branche

Énoncé du moyen

8. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « que n'est pas conforme aux exigences de l'article 48 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, l'avis émis par le conseil de discipline lors de la tenue d'une seconde réunion dès lors qu'il n'est pas justifié d'un changement de composition du

conseil de discipline par rapport à la première réunion aux termes de laquelle ce conseil n'a pas pu valablement délibérer faute de quorum atteint et de parité assurée ; que la cour d'appel qui a relevé que pour la seconde réunion du conseil de discipline devant statuer sur le licenciement disciplinaire de M. [W], la composition du conseil était la même que lors de la première réunion qui s'était déroulée le même jour, aurait déduire de ses propres énonciations, que la procédure conventionnelle de licenciement était irrégulière, la même séance s'étant en réalité poursuivie, ce qui constituait une atteinte manifeste aux droits de la défense en l'absence de parité et du quorum requis et rendait le licenciement abusif ; qu'en décidant le contraire aux motifs que M. [W] ne s'était pas opposé lors de la seconde réunion du conseil de discipline à ce que celui-ci statue dans la même composition que le matin même et qu'il ne justifiait ni d'une atteinte à ses droits, ni d'un préjudice, la cour d'appel a à nouveau, violé l'article 48 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 48 et 52 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale :

9. Aux termes du premier de ces textes, le conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. À défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents.

10. Selon le second de ces textes, le conseil de discipline est convoqué par son secrétariat en respectant les délais prévus par l'article 48.

11. Il en résulte que, si l'article 48 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale n'impose pas de délai minimum, le conseil de discipline ne peut se réunir à nouveau qu'après une nouvelle convocation de ses membres par son secrétariat.

12. Pour dire que la procédure suivie devant le conseil régional de discipline était régulière, l'arrêt retient que le conseil de discipline s'est réuni une première fois le 2 décembre 2015 dans la matinée et que, compte tenu de ce que la parité n'avait pas été respectée, il s'est réuni à nouveau dans l'après-midi, ce que ne lui interdisait pas les dispositions conventionnelles.

13. En statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations que le conseil de discipline avait été réuni à nouveau après une nouvelle convocation de ses membres, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquence de la cassation

14. Après avis donné aux parties, conformément à [l'article 1015 du code de procédure civile](#), il est fait application des [articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire](#) et 627 du code de procédure civile.

15. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

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

17. Le salarié qui ne s'est pas opposé, lors de la seconde réunion du conseil de discipline, à ce que celui-ci statue dans la même composition que le matin même et qui ne démontre pas en quoi ses droits de la défense n'auraient pas été respectés ni ne justifie de l'influence qu'aurait exercée l'irrégularité commise sur la décision finale de licenciement, n'est pas fondé à soutenir que cette irrégularité rendrait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la procédure suivie devant le conseil régional de discipline était régulière, l'arrêt rendu le 27 mai 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit que l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire ne peut être assimilée à la violation d'une garantie de fond et n'est pas de nature à rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne M. [W] aux dépens ;

En application de [l'article 700 du code de procédure civile](#), rejette les demandes.

(1) [Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 19-15.039](#), Jurisprudence sociale Lamy du 22 oct. 2021 n° 528-8.

(2) [Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-19.711](#).

(3) [Cass. soc., 27 mars 1991, n° 89-42.356](#) ; [Cass. soc., 8 nov. 2005, n° 03-43.202](#), Jurisprudence sociale Lamy du 27 déc. 2005 n° 180-36 ; [Cass. soc., 3 juin 2009, n° 07-42.432](#), Jurisprudence sociale Lamy du 13 juill. 2009 n° 259-31.

(4) Article 48 de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale.
