

LE RESPECT DES RÈGLES D'ASSISTANCE DU REPRÉSENTANT UNIQUE DU PERSONNEL

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

MANUELLE PUYLAGARDE
MPS AVOCATS



En cas de licenciement d'un représentant unique du personnel, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner la faculté de se faire assister par un conseiller du salarié.

Lorsque l'entreprise ne compte qu'un représentant du personnel et qu'il est visé par une procédure de licenciement, la convocation à l'entretien préalable doit mentionner que le salarié protégé peut se faire assister par un conseiller extérieur lors de l'entretien préalable au licenciement, à l'instar des salariés employés au sein d'entreprises dépourvues de représentants du personnel (CAA Paris, 8^e Chambre, 9 décembre 2013, n^{os} 13PA01670, 13PA01791 - CE 23 décembre 2014).

Lors de l'entretien préalable au licenciement, en l'absence de représentants du personnel, « le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité adminis-

trative » (art. L. 1232-4 C. trav.). Quid s'agissant d'un représentant unique du personnel visé par une procédure de licenciement ?

En l'espèce, l'autorisation de licenciement pour faute d'un représentant du personnel a été accordée par l'Inspection du travail. Le salarié a formé un recours gracieux puis administratif devant le tribunal administratif de Paris aux fins d'obtenir l'annulation de la décision de l'Inspection du travail et de la décision du ministre du Travail, car la convocation à l'entretien préalable ne mentionnait pas la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur.

Il faisait valoir que :
– le droit de se faire assister n'a de sens que si le salarié, objet de la procédure de licenciement, peut être assisté par une personne qui ne risque aucune rétorsion de la part de l'employeur ;
– une interprétation littérale de l'article L. 1232-4 du Code du tra-

vail contreviendrait à la volonté du législateur ;
– c'est d'ailleurs ainsi que l'interprète la circulaire du 5 septembre 1991.

Partant, l'absence de mention quant à la possibilité de se faire assister par un conseiller de son choix constituait selon lui la violation d'une formalité substantielle.

De son côté, la société a argué que la convocation était régulière puisque le salarié avait la possibilité d'être assisté par un membre du personnel.

Par jugement du 4 avril 2013, le Tribunal administratif de Paris a décidé de prononcer l'annulation des décisions de l'Inspection du travail et du ministre du Travail en considérant que le salarié étant le seul représentant du personnel, la convocation à l'entretien préalable était par conséquent irrégulière en ce que la mention de la faculté de se faire assister d'un

conseiller extérieur de son choix était absente, laquelle constituait une formalité substantielle.

La société a interjeté appel du jugement. Les conclusions du rapporteur public étaient favorables à l'annulation du jugement du tribunal administratif et, corrélativement, à la confirmation de l'autorisation de procéder au licenciement

Par arrêt du 9 décembre 2013, la cour administrative d'appel de Paris n'en a pas moins décidé de confirmer le jugement et d'annuler la procédure de licenciement.

Par arrêt du 23 décembre 2014, le Conseil d'État a rejeté le pourvoi de la société et l'annulation de l'autorisation de licenciement est devenue définitive.

Les entreprises doivent donc être particulièrement attentives à la rédaction de la convocation à l'entretien préalable d'un salarié protégé car, contrairement à la sanction prévue lorsque le salarié n'est pas protégé, il ne s'agit pas d'une irrégularité de procédure ouvrant droit à une indemnité maximale d'un mois de salaire (C. trav., art. L. 1235-2) mais d'une illégalité entraînant l'annulation de l'autorisation de licencier lorsqu'elle a été accordée.

En conclusion, le représentant unique du personnel doit être informé qu'il peut se faire assister soit par un de ses collègues, soit par un conseiller extérieur inscrit sur une liste établie par le préfet au niveau départemental. ♦