

09 mai 2017

FEHAP/PROCEDURE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT ET GARANTIE DE FOND

Les conventions collectives peuvent prévoir des procédures spécifiques de licenciement : respect d'un nombre de sanctions minimum avant licenciement, consultation des IRP ou simple information des IRP.

Conformément à la jurisprudence de telles procédures constituent des garanties de fond dont la méconnaissance rend la mesure de licenciement dépourvue de cause réelle et sérieuse (*sur ce point Cass soc, 17 mars 2015, 13-23983 Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-25.646, , Cass. soc., 23 mars 1999; Bull. civ. 1999, V, n° 134. – Cass. soc., 11 juill. 2000 ; RJS 2000, n° 1075. – Cass. soc., 16 janv. 2001 ; RJS 2001, n° 431. – Cass. soc., 4 oct. 2005;; JCP S 2005, 1350, note T. Lahalle. – Cass. soc., 22 oct. 2008 ;; Dr. soc. 2009, p. 120, note J. Savatier, Cass. soc., 28 mars 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 136 ; TPS 2000, comm. 191 ; Dr. soc. 2000, p. 653, obs. J. Savatier, Cass. soc., 16 nov. 2005 : RJS 2006, n° 350, 2e esp).*

Une simple information préalable des DP avant licenciement constitue également une procédure conventionnelle et une garantie de fond.

La Cour de Cassation le réaffirme par un arrêt du 15 mars 2017 au sujet de l'article 03.01.6 de la CCN FEHAP :

« les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision ; qu'il en résulte que cette disposition constitue une garantie de fond, dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse » ([Cass. soc., 15 mars 2017, n°15-18772](#))

Cette décision concernant la procédure FEHAP est une confirmation.

Rappel de l'historique :

La convention collective FEHAP prévoyait, avant la reconstitution du Socle Conventionnel par [l'Avenant FEHAP 2014-01 du 4 février 2014](#), deux dispositions conventionnelles :

- a) L'article 05.03.2 de la CCN FEHAP relatif à la procédure disciplinaire qui prévoyait que :

« Aucun licenciement ne peut être notifié s'il n'a pas été précédé de deux sanctions, sauf en cas de faute grave »

- b) L'article 03.01.6 de la CCN FEHAP en vigueur jusqu'au 1^{er} juin 2014 relatif à la compétence des DP qui prévoyait que :

« Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision »

A ce titre, La Cour de cassation a déjà jugé par deux arrêts du 17 mars 2015 que l'article 03.01.6 complétait l'article 05.03.2, ces deux dispositions constituant une garantie de fond dont le non-respect privait le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass soc, 17 mars 2015, [n°13-23.983](#) et [n°13-24.252](#)).

Ces deux décisions de principe ont été suivies par différentes Cours d'appel (CA PARIS, 17 septembre 2015, n°12/00409 ; CAPARIS, 17 septembre 2015, n°S15/00730 ; CA METZ, 3 novembre 2015, n°15/0051 ; CA METZ, 01 décembre 2015, n°15/0056 ; CA NANCY, 13 janvier 2016, n°14/03099)

Depuis le 1^{er} juin 2014, l'article 03.01.6 a été remplacé par l'article 03.01.7 de la CCN FEHAP qui dispose désormais :

« Les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire *après notification de la rupture au salarié concerné.*

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel ».

On peut néanmoins s'interroger sur l'intérêt de cette information des DP « a posteriori » et se demander quelles seront désormais les conséquences et les sanctions du non-respect de l'article 03.01.7 de la CCN FEHAP.

N.B : Rappelons que [l'Avenant FEHAP 2014-01 du 4 Février 2014](#) n'a pas fait à ce jour l'objet d'un arrêté d'extension.