

CONTESTATIONS RELATIVES À LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX

PROCÉDURES DEVANT LE JUGE D'INSTANCE

CONTESTATIONS RELATIVES AU CADRE DE MISE EN PLACE

Contestations relatives à l'effectif

Deux situations peuvent se présenter :

- d'une part, les syndicats ou l'employeur contestent l'appréciation de l'effectif dans l'entreprise ou l'établissement visé ;
- d'autre part, l'employeur entend faire un recours administratif contre une décision de la DIRECCTE de mettre en place des représentants du personnel alors que l'effectif requis n'est pas atteint.

La première est de la compétence du juge d'instance alors que la seconde est du ressort du recours administratif.

Appréciation de l'effectif

Il peut s'agir d'un recours sur le nombre de salariés, le fait qu'une catégorie de salariés doit être décompté, ou non, sur la durée requise pour l'appréciation de l'effectif (en général 12 mois sur 3 ans). L'appréciation des seuls d'effectifs pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel est de la compétence du juge d'instance et non du Conseil de Prud'hommes.

Le juge d'Instance est en effet celui qui règle les différends relatifs aux élections professionnelles et à la désignation des autres institutions représentatives du personnel ou des syndicats, dans le cadre desquels le litige relatif à l'effectif de l'entreprise est né.

Contestations relatives à l'organisation d'élections professionnelles

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire. La solution est identique qu'il s'agisse d'élire la délégation du personnel ou les membres du comité d'entreprise et ce, quel que soit le cadre de mise en place (entreprises à établissements multiples, groupe d'entreprise, unité économique et sociale, délégation unique).

Articles L. 2314-25, L. 2324-8 du Code du travail

En conséquence, sont en particulier contestés devant le juge d'instance les litiges relatifs :

- à la représentativité syndicale des organisations qui présentent des candidats aux élections professionnelles ;
- à l'établissement des listes de candidatures ;
- à la validité du protocole d'accord préélectoral ;
- aux conditions d'éligibilité ;
- aux conditions pour être électeur et à la composition des collèges électoraux ;
- à l'organisation du scrutin et à sa régularité : nombre de bureaux de vote, modalités de vote, notamment de vote électronique, décompte des bulletins invalides, modalités de dépouillement etc. ;
- à la répartition des sièges obtenus entre candidats.

Exemples jurisprudentiels

Dans le cadre d'une contestation de la régularité des opérations électorales, le juge d'Instance peut avoir à statuer sur la représentativité d'une organisation syndicale qui a présenté des candidats au premier tour des élections.

Cass. Soc. - 12 mars 2008 - n° 07-60.282

De la même manière, l'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures déposées pour un scrutin, et cela particulièrement s'agissant de l'appréciation de la représentativité d'un syndicat. Tant qu'il n'a pas été statué par un juge sur sa représentativité, un syndicat ne peut être écarté du processus électoral.

Cass. Soc. 9 février 2000, Bull. civ. V, n° 60

Cass. Soc. 13 octobre 2004- n° 06-60.236

Cass. Soc. 13 septembre 2005 – Bull. civ. V, n° 257

En cas de litige résultant de l'application des dispositions du Code du travail relatifs au comité de groupe, le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une entreprise du groupe peuvent porter ce litige devant le juge judiciaire du siège de l'entreprise dominante.

Article L. 2331-3 du Code du travail

Le juge judiciaire a le pouvoir rétablir les résultats en opérant la répartition des suffrages à parts égales, s'il constate que les électeurs n'ont pas été informés avant les élections, de modalités différentes fixées par les syndicats ayant présenté une liste commune.

Cass. Soc. 13 janvier 2010 - n° 09-60.208, Bull. 2010, V, n° 6

Cass. Soc. 2 mars 2011 - n° 10-17.603

Un syndicat est recevable à contester devant le tribunal d'Instance un protocole préélectoral dont il soutient qu'il modifie la composition des collèges électoraux alors même que l'autorité administrative a estimé qu'elle n'avait pas compétence pour procéder à la répartition des sièges et du personnel entre les collèges, considérant que le protocole était légalement valide.

Cass. Soc. 13 février 2013 – n° 11-25.468

Doit être cassée la décision d'un tribunal qui refuse de rectifier le procès-verbal établi à l'issue des élections professionnelles en reprenant l'appellation correspondant à la catégorie légale des salariés retenue par l'autorité administrative dans le cadre de la répartition des sièges entre les collèges électoraux.

Cass. Soc. 28 novembre 2012 – n° 11-28.001

Les contestations susmentionnées sont effectuées a posteriori, c'est-à-dire après les élections où la mise en œuvre de la mesure litigieuse.

Il existe également une possibilité préventive de saisine du tribunal d'instance dans le cadre du contentieux électoral : la demande de mise en place du dispositif de contrôle du scrutin.

Ainsi, le juge judiciaire peut être saisi préalablement aux élections, et décider de la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin. Les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Articles L. 2314-14, L. 2324-9 du Code du travail

☞ *Les élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise étant séparées pour chaque collège, toute personne intéressée peut demander l'annulation d'un des scrutins sans nécessairement contester la validité de l'autre.*

Cass. Soc. - 24 octobre 2007 - n° 06-60.302

☞ *La Cour de cassation a longtemps considéré que seules des irrégularités de nature à fausser les résultats et la méconnaissance des principes généraux de droit électoral pouvait en fonder l'annulation du scrutin. Ainsi, sur le vote par correspondance, le retard dans l'acheminement des suffrages, adressés par voie postale au bureau de vote, ne constituait pas jusqu'alors une irrégularité remettant en cause les résultats du scrutin, dès lors que ce retard n'était pas imputable à un manquement de la part de l'employeur.*

Cass. Soc. 30 janvier 2008 – n° 07-60.338

Mais, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, l'enjeu des élections professionnelles est considérable pour les instances syndicales, puisqu'elles doivent recueillir 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections du comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel, pour être reconnues représentatives au niveau de l'entreprise.

Article L. 2122-1 du Code du travail

Et un salarié doit avoir lui-même obtenu 10 % des voix pour être désigné comme délégué syndical.

Article L. 2143-3 du Code du travail

Tenant compte de cette nouvelle donne, la Cour de cassation a défini de nouvelles règles dans le déroulement et l'organisation du scrutin. Peuvent désormais être qualifiées d'irrégularités conduisant à l'annulation du scrutin :

- celles qui sont manifestement contraires aux principes généraux du droit électoral, comme le secret de vote ou la qualité de syndicat pour présenter des candidats, peu importe les conséquences sur les résultats du scrutin.

Cass. Soc. 27 janvier 2010 – n° 09-60.103

- celles qui ont une incidence sur les résultats du scrutin ;
- celles qui, dans le cadre du 1^{er} tour des élections, sont déterminantes de la représentativité des organisations syndicales et du droit d'un candidat d'être désigné comme délégué syndical.

Cass. Soc. 13 janvier 2010 – n° 09-60.203

Se fondant justement sur l'incidence du retard d'acheminement des bulletins de vote par correspondance sur les scores obtenus par un syndicat (9,63 %) et donc sur sa représentativité et le droit de désigner un délégué syndical dans l'établissement, la Cour de cassation a décidé en 2010 que ce retard était constitutif d'une irrégularité portant annulation du scrutin, bien qu'aucune défaillance ne puisse être reprochée à l'employeur.

Cass. Soc. 10 mars 2010 – n° 09-60.236

Contestations relatives à la désignation des délégués syndicaux et des membres du CHSCT

Les contestations liées à la désignation d'un délégué syndical sont de la compétence du juge d'instance, comme dans le cadre des élections professionnelles des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article L. 2143-8 du Code du travail

Le litige peut porter sur les conditions à remplir pour se porter candidat en tant que délégué syndical, sur la représentativité syndical du syndicat désignateur, etc.

Et, contrairement aux élections professionnelles, la désignation d'un délégué syndical dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples ne fait pas intervenir la DIRECCTE, pour la détermination du nombre d'établissements. Seul le juge d'Instance peut statuer sur l'existence ou non d'établissements distincts, au sens des délégués syndicaux.

Cass. Soc. 30 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 193

Les contestations relatives à la désignation des représentants du personnel au CHSCT sont également de la compétence du juge judiciaire.

Article L. 4613-3 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

La contestation peut porter sur une candidature aux élections du CHSCT.

Cass. Soc. 18 février 2004 – Bull. civ. V, n° 57

Le tribunal d'instance, compétent pour statuer sur les contestations relatives à la désignation des membres du CHSCT est compétent pour statuer sur un litige relatif à la composition du collège désignatif des membres du personnel de ce comité.

Cass. Soc. 17 avril 2013 – n° 12-19.825

En tout état de cause, l'employeur n'est jamais juge de la validité de la désignation d'un représentant syndical et doit respecter ses obligations envers ces représentants (les convoquer aux réunions en l'occurrence), tant que leur mandat n'est pas judiciairement annulé faute de représentativité du syndicat qui les a désignés.

Cass. Soc. 24 octobre 2012 – n° 11-620.346

PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL D'INSTANCE

Dépôt de la demande

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe du Tribunal territorialement compétent.

Cette déclaration indique :

- l'identification des parties ;
- l'objet de la demande ;
- un exposé sommaire des motifs.

Articles 58 et 847-1 du Code de procédure civile

Le greffe du tribunal procède à l'enregistrement de cette déclaration, ce qui interrompt la prescription et les délais pour agir.

Le greffier convoque les parties à l'audience par lettre recommandée avec accusé de réception, doublée d'une lettre simple. Cette convocation s'appelle un « avertissement » et doit être délivré au moins 3 jours avant l'audience.

La convocation du défendeur vaut citation en justice et mentionne qu'en cas de défaut de comparution de sa part, un jugement pourra néanmoins être rendu contre lui aux vues des seuls éléments présentés par l'adversaire.

Article 847-2 du Code de procédure civile

Demandeurs

Toute personne qui y a intérêt peut saisir le tribunal d'instance : employeur, syndicat, même non représentatif dans l'entreprise, candidat non élu, etc.

Cass. Soc. 12 juillet 2006 – n° 05-60.353

Dans le cadre des entreprises à établissements multiples, le chef d'établissement distinct a qualité pour saisir le tribunal d'instance de tout litige relatif à l'organisation et à la régularité des élections qui ont eu lieu dans l'établissement, dès lors qu'il est responsable de l'organisation de ces élections.

Cass. Soc., 4 avril 2007 - n° 06.60.112

Délais pour agir

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité des élections professionnelles des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation.

Articles R. 2314-28, R. 2324-24 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

L'élection d'un représentant du personnel ne peut être remise en cause dans le cadre d'une procédure de licenciement.

Voir Cass. Soc. - 12 février 2008 – n° 06-44.121

La contestation des résultats du 1^{er} tour des élections n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce 1^{er} tour. Il ne s'agit donc pas d'attendre la tenue du second tour et d'exercer le recours dans les 15 jours suivant celui-ci, si le recours en annulation vise le 1^{er} tour.

Cass. Soc. 26 mai 2010 – n° 09-60.453

☞ *Ce n'est pas le jour du scrutin qui compte comme point de départ du délai pour agir, mais la date de proclamation nominative des élus.*

Articles R. 2314-28, R. 2324-24 du Code du travail

De la même manière, un recours en contestation de la désignation d'un délégué syndical n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivants la date à laquelle l'employeur a pris connaissance de la désignation, soit par affichage de celle-ci sur le panneau réservé aux communications syndicales, ou à compter de la réception de la notification qui lui est personnellement adressée par le syndicat désignataire.

Cass. Soc. 9 juillet 1996 – n° 95-60.777

Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice de son mandat de délégué syndical.

La demande en contestation de la désignation des membres d'un CHSCT n'est également recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant la désignation.

Article R. 4613-11 du Code du travail

Le point de départ du délai de 15 jours est la date à laquelle la désignation litigieuse est portée à la connaissance de celui qui la conteste.

Cass. Soc. 26 novembre 2003 – RJS 2004 n° 216, p. 150

Le recours a pour date celle de l'envoi de la déclaration au greffe du Tribunal d'Instance.

Cass. Soc. 6 janvier 2011 – n° 09-60.398

Audience devant le juge et rendu du jugement

Le tribunal d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

À l'audience, les deux parties sont entendues tour à tour. Le juge doit s'efforcer de les concilier, et peut en principe désigner un conciliateur judiciaire, à condition que les parties acceptent ce procédé. Si aucun accord ne peut être trouvé, à l'audience ou dans le cadre de la conciliation judiciaire, le juge tranche le différend selon la procédure orale.

Articles 847-1 et suivants du Code de procédure civile

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception. La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

Articles R. 2314-29, R. 2324-25, R. 2143-5, R. 4613-11 du Code du travail

Prise en charge des frais

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État :

- dans le cadre d'un litige relatif aux élections professionnelles des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Articles L. 2314-25, L. 2324-8 du Code du travail

- dans le cadre des litiges relatifs à la désignation des délégués syndicaux.

Article L. 2143-8 du Code du travail

- dans le cadre des litiges relatifs à la désignation des membres du CHSCT.

Article L. 4613-3 du Code du travail

Lorsque le juge judiciaire est saisi préalablement aux élections, aux fins de mise en place d'un dispositif de contrôle du scrutin, dans le cadre des élections professionnelles des délégués du personnel et au comité d'entreprise, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Articles L. 2314-14, L. 2324-9 du Code du travail

RECOURS EN APPEL ET POURVOI EN CASSATION

Pas de recours possible en appel

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur :

- la demande de mise en place du dispositif de contrôle du scrutin, dans le cadre des élections professionnelles ;
- les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales ;
- les litiges relatifs à la désignation des représentants syndicaux.

Les contestations relatives à la désignation des membres du CHSCT

Articles R. 2314-27, R. 2324-25, R. 2143-5, R. 4613-11 du Code du travail

Cela signifie qu'aucune procédure d'appel n'est possible. Reste le pourvoi en cassation.

Pourvoi en cassation

Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile, relatifs aux élections professionnelles.

Article R. 2314-29, R. 2324-25, R. 2143-5, R. 4613-12 du Code du travail

Le délai de pourvoi en cassation est de 10 jours sauf disposition contraire. Le pourvoi est formé par déclaration orale ou écrite que la partie, ou tout mandataire muni d'un pouvoir spécial, fait, remet ou adresse par pli recommandé au secrétariat de la juridiction qui a rendu la décision attaquée.

Article 999 du Code de procédure civile

Le secrétaire de la juridiction qui a rendu la décision attaquée enregistre le pourvoi. Il mentionne la date à laquelle il est formé et délivre, ou adresse par lettre simple, récépissé de la déclaration, lequel reproduit l'énoncé des moyens de cassation et l'éventuel mémoire joint par le demandeur.

Articles 1001, 1004, 1005 du Code de procédure civile

Le secrétaire adresse aussitôt au défendeur copie de la déclaration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette notification rappelle le délai de 15 jours imparti au défendeur pour, à son tour, produire un mémoire en défense.

Article 1002 du Code de procédure civile

Le greffe de la Cour de cassation reçoit de la part de la juridiction qui a rendu la décision attaquée une copie de la déclaration et une copie de la décision attaquée. Il peut lui être adressé d'autres pièces ultérieurement.

Article 1003 du Code de procédure civile

Lorsque la déclaration du pourvoi ne contient pas l'énoncé, même sommaire, des moyens de cassation invoqués contre la décision attaquée, le demandeur doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, faire parvenir au greffe de la Cour de cassation, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la déclaration, un mémoire contenant cet énoncé.

Ce mémoire peut être établi par le mandataire (avocat) de la partie sans nouveau pouvoir spécial.

Article 1004 du Code de procédure civile

Lorsqu'un mémoire est produit par le demandeur, celui-ci doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, en notifier, dans le mois de la déclaration, copie au défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 1005 du Code de procédure civile

Le défendeur au pourvoi dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification du mémoire du demandeur ou de l'expiration du délai d'un mois précité pour remettre contre récépissé, ou adresser par lettre recommandée, au greffe de la Cour de cassation un mémoire en réponse. Dans le même délai, il notifie au demandeur, par lettre recommandée, une copie du mémoire en réponse.

Article 1006 du Code de procédure civile

Si un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation a déclaré au greffe qu'il représentait une partie, la notification du mémoire peut être faite à cet avocat, le cas échéant, par voie de notification entre avocats. La remise à l'avocat, contre récépissé, d'une copie du mémoire, portant cachet à date du greffe, vaut notification.

Article 1007 du Code de procédure civile

Si la déclaration de pourvoi a été faite dans les formes de la procédure avec représentation obligatoire, le pourvoi n'en est pas moins recevable quelle que soit la procédure ultérieurement suivie, sous réserve qu'il y ait production du mémoire.

Le défendeur n'est pas tenu de se faire représenter par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

Article 1008 du Code de procédure civile

☞ *En cas de litige relatif aux élections professionnelles, le pourvoi en cassation est légalement possible qu'il s'agisse des litiges concernant l'électorat (contentieux pré-électoral) ou les litiges relatifs à la régularité des élections (contentieux post-électoral). Toutefois, en 2002, dans un souci d'allègement de la procédure contentieuse, la Cour de cassation avait décidé de ne plus examiner les différends pré-électoraux, dès lors que la contestation pouvait également être soumise au juge de l'élection après le scrutin. Elle considérait en effet que les litiges pré-électoraux ayant déjà fait l'objet d'un pourvoi, pouvaient de nouveau, une fois les opérations électorales menées à terme, être contestés aux fins d'annulation du vote, devant le juge de l'élection en 1ère instance et devant la Cour de cassation ensuite.*

Cass. Soc. 7 mai 2002 – n° 01-60.040

Tel était en particuliers le cas en matière de contestation des listes électorales.

Cass. Soc. 19 décembre 2007 – n° 07-60.016

A la suite de cette jurisprudence, des pourvois ont été déclarés irrecevables, dans un cadre pré-électoral, concernant :

- la détermination des effectifs de l'entreprise ;

Cass. Soc. 26 mars 2003 – n° 01-60.829

- la validité du protocole pré-électoral ;

Cass. Soc. 21 mai 2003 – n° 01-60.787

- l'éligibilité et la régularité d'une liste de candidats ;

Cass. Soc. 25 novembre 2003 – n° 02-60.805

En 2009, la Cour de cassation opère un revirement de sa jurisprudence et accepte d'examiner les pourvois formés contre les jugements des tribunaux d'instance saisis d'un litige pré-électoral, alors même que ces contestations peuvent également faire l'objet d'un recours après le scrutin. Elle fonde sa décision sur deux motivations distinctes :

- d'une part, la possibilité d'exercer un pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort constitue pour les justiciables une garantie fondamentale ;
- d'autre part, la Cour tient compte de la réforme législative de 2008 de la représentativité syndicale, qui a fait de l'audience aux élections professionnelles organisées dans les entreprises un élément crucial pour les organisations syndicales qui y présentent des candidats.

Cass. Soc. 23 septembre 2009 – n° 08-60.535

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant réforme de la rénovation sociale – JO du 21 août 2008

PROCÉDURES DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

LITIGES RELATIFS À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sont à engager devant le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent les procédures individuelles relatives à la rupture du contrat de travail :

- des anciens représentants du personnel, qui n'ont pas été réélus ou désignés à nouveau, ou qui n'ont pas présenté à nouveau leur candidature lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- des candidats qui n'ont pas été élus ou désignés, lors de la mise en place ou le renouvellement des institutions représentatives ;
- des salariés qui ont demandé la mise en place d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ou l'établissement.

Salariés concernés

Anciens représentants du personnel

Les anciens représentants du personnel bénéficient d'une procédure protectrice contre le licenciement :

- 6 mois après l'expiration de leur mandat ;
 - pour les délégués du personnel,
 - pour les membres élus du comité d'entreprise,
 - pour les représentants syndicaux au comité d'entreprise, si leur mandat a duré au moins 2 ans,
 - pour les membres du comité de groupe,
 - pour les membres du comité d'entreprise européen,
 - pour les représentants du personnel au CHSCT,
- 12 mois après l'expiration de leur mandat ;
 - pour les délégués syndicaux, si leur mandat a duré au moins 1 an,
 - pour les représentants de la section syndicale, si leur mandat a duré au moins 1 an.

Candidats

Les candidats aux élections professionnelles ou au mandat de délégué syndical ou de représentant du personnel au CHSCT bénéficient de la même procédure protectrice contre le licenciement pendant un délai de 6 mois à compter de la publication des candidatures, plus précisément à partir de la date d'envoi des listes de candidats à l'employeur.

Exemples jurisprudentiels

La protection s'applique aux candidats aux élections professionnelles malgré l'annulation de celles-ci. Le licenciement d'un candidat après l'annulation des élections, et sans respecter les formalités légales, est donc irrégulier.

Cass. soc. 11 mai 1999 - SA Ile-de-France Tourisme c/ Vebobe

La même protection joue dans le cas où le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 1232-2 du Code du travail. Dans tous les cas, la charge de la preuve de l'imminence de la candidature appartient au salarié.

L'imminence de la candidature peut être reconnue lorsqu'un syndicat a demandé l'organisation d'élections avec les noms des salariés mandatés.

Cass. soc. 23 mai 1984 - Bull. civ. V n° 223

Par contre, un salarié qui fait acte de candidature aux élections professionnelles moins d'un mois avant l'expiration de son contrat à durée déterminée n'est pas « protégé » ; l'employeur n'est notamment pas tenu de saisir l'inspecteur du travail au terme du CDD.

Cass. Soc. 28 mai 2003 – Nucci c/ Société Savimex et autres

Salarié ayant demandé l'organisation d'élections professionnelles

Les salariés mandatés par une organisation syndicale et qui ont demandé l'organisation d'élections de délégués du personnel ou du comité d'entreprise bénéficient d'une procédure protectrice contre le licenciement dans les conditions suivantes :

- pendant 6 mois s'ils ont demandé l'organisation d'élections de délégués du personnel ;
- pendant 3 mois s'ils ont demandé l'élection de membres du comité d'entreprise.

Articles L. 2411-6 et L. 2411-9 du Code du travail, modifiés par ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin

Mais, si aucun syndicat n'appuie la demande du salarié, ce dernier ne jouit pas de protection.

Cass. crim. 10 décembre 1985 - Bull. crim. n° 396

Cass. soc. 25 juin 1987 - Bull. civ. V n° 35

Ruptures du contrat de travail visées

La protection exorbitante de droit commun qui s'applique aux représentants du personnel s'étend :

- aux procédures de licenciement, quel que soit le motif, personnel ou économique ;
- à la fin d'un contrat à durée déterminée, qu'il s'agisse de son arrivée à terme ou d'une rupture anticipée ;
- à la mise à la retraite.

L'institution de cette protection implique l'impossibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié à l'amiable : départ négocié, conclusion d'une transaction... Cette interdiction absolue est posée par une jurisprudence ancienne, de plus en plus remise en cause, par les tribunaux eux-mêmes et par l'administration (mise en place du dispositif de rupture conventionnelle).

Cass. ch. mixte - 21 juin 1974 - Perrier - Bull. civ., n° 2

La résolution judiciaire du contrat de travail d'un représentant du personnel, aux torts de l'employeur, est également possible. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence important, la résolution judiciaire du contrat d'un salarié protégé ayant été interdite depuis l'arrêt "Perrier" de 1974 précité.

Cass. Soc. 16 mars 2005 - Société Carcoop France c/ Buisson

☞ *La carence fautive de l'employeur qui n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel ne constitue pas un manquement de nature à fonder la résiliation judiciaire d'un contrat de travail à ses torts.*

Cass. Soc. 30 novembre 2011 - n° 09-67.798 et 10-17.532

Procédure de licenciement

La procédure de licenciement d'un représentant du personnel, ancien représentant ou candidat ou salarié ayant demandé l'élection d'institutions représentatives, obéit à plusieurs règles strictes, dont la violation, même par omission, est susceptible de justifier un recours devant le Conseil de Prud'hommes, le cas échéant en référé.

D'une part, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement classique, dont les éléments dépendent du motif invoqué : motif personnel ou raisons économiques :

- convocation à un entretien préalable de licenciement ;
- entretien préalable de licenciement respectant certains principes fondamentaux d'égalité ;
- notification écrite du licenciement, exposant un motif réel et sérieux ;

D'autre part, se greffent sur cette procédure :

- la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sauf pour le licenciement des délégués syndicaux ;
- la demande d'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail, qui doit intervenir après la consultation des représentants du personnel.

☞ *Le fait de ne pas respecter les différentes étapes de cette procédure exceptionnelle peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil de prud'hommes : absence de convocation ou d'entretien, absence de consultation des représentants du personnel ou omission de demande d'autorisation à l'inspection du travail, insuffisances dans la rédaction de la lettre de licenciement etc.*

Mais, le recours en contestation de la décision administrative de licencier ou de ne pas licencier doit être exercé par la voie administrative : recours administratifs gracieux et hiérarchiques, puis recours contentieux devant le tribunal administratif.

PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Le conseil de prud'hommes règle ces différends par voie de conciliation et juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

Il n'est pas possible de renoncer, individuellement ou par accord avec l'employeur, à la compétence du Conseil de prud'hommes, au profit d'une autre juridiction civile. Toutefois, certains litiges sont attribués, par la loi, à une autre juridiction, alors même qu'ils naissent à l'occasion du contrat de travail.

Article L. 1411-4 du Code du travail

Compétence territoriale

En principe, le conseil de Prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est accompli le travail.

Lorsque le travail est accompli en dehors de toute entreprise ou établissement, le salarié et l'employeur peuvent saisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir le Conseil de Prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté, ou celui du lieu où l'employeur est établi : cette disposition ouvre la possibilité, pour le salarié seulement, de saisir le tribunal du lieu où siège l'entreprise, notamment en cas d'entreprises à établissements multiples répartis sur toute la France.

Article R. 1412-1 du Code du travail

Dépôt de la demande

Les délais de prescription de la demande varient entre 1 et 5 ans, selon le chef de la demande.

La personne qui entend contester son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes peut se rendre physiquement au greffe de cette juridiction, le plus souvent hébergé auprès du Tribunal de grande instance situé dans le département, pour y retirer un formulaire type de requête.

Il s'agit ensuite de remplir les différentes rubriques du formulaire le plus simplement possible :

- désignation du demandeur (nom, prénom, adresse) ;
- désignation du défendeur (nom prénom de la personne physique ou désignation de la personne morale ;
- objet de la demande ou du litige : description sommaire des faits, avec possibilité de joindre toutes les pièces justificatives utiles ; certains objets de litige sont déjà préalablement prévus dans le formulaire, comme le licenciement ou la rémunération, il suffit de cocher la case correspondante ;
- procédure ordinaire ou d'urgence via le référé ;
- prétentions du demandeur : des cases « indemnisation », « réintégration » sont déjà prévues, il suffit aussi de cocher la case correspondant à la sanction civile souhaitée.

Le greffier (ou la greffière) délivre alors un récépissé au demandeur, lorsque celui-ci renvoie ou rapporte le formulaire dûment rempli. Ce récépissé atteste surtout de la date de la demande en justice et interrompt les délais de prescription.

Article R. 1452-2 du Code du travail

Ensuite, le greffier informe le demandeur, par oral ou par lettre simple, des lieux, jour et heure de la séance du bureau de conciliation à laquelle l'affaire sera appelée. Il convoque également le défendeur par lettre recommandée avec accusé de réception, cette convocation valant citation en justice.

Articles R. 1452-3 et suivants du Code du travail

Audiences devant le Conseil de prud'hommes

Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter pour un motif considéré comme légitime. Elles peuvent se faire assister lors des audiences par d'autres salariés ou employeurs, par des délégués syndicaux et des représentants d'organisations patronales, par leur conjoint (marié, pacsé ou concubin) ou par un avocat.

Article R. 1453-2 du Code du travail

La procédure prud'homale est orale, les parties sont entendues par les juges réunis en séance de conciliation puis, en cas d'échec de celle-ci, en formation de jugement :

En séance de conciliation, les juges sont au nombre de 2, un conseiller élu parmi les employeurs, un conseiller élu parmi les salariés. Ces séances ne sont pas ouvertes au public. Un procès-verbal d'accord, d'accord partiel ou de désaccord est dressé en fin de séance.

Article R. 1454-7 du Code du travail

En bureau de jugement, les juges sont en principe au nombre de 6, 3 conseillers employeurs, 3 conseillers salariés.

Article R. 1423-1 du Code du travail

☞ *Le Conseil de prud'hommes peut être saisi en référé, en cas d'urgence pour prévenir un dommage imminent, ou pour faire cesser un « trouble manifestement illicite », c'est-à-dire une violation de la loi évidente qui entraîne nécessairement un préjudice. Dans ce cas, les juges sont au nombre de 2, un conseiller élu parmi les employeurs, un conseiller élu parmi les salariés.*

Recours en appel

Lorsque la décision du Conseil de Prud'hommes ne répond pas aux attentes, les deux parties peuvent exercer un recours devant la Cour d'appel. Ce recours doit être exercé dans un délai de 1 mois à compter de la notification du jugement prud'homal.

Article R. 1461-1 du Code du travail

Le délai est ramené à 15 jours seulement, lorsque le jugement a été prononcé en référé.

Article R. 1455-11 du Code du travail

Le demandeur s'adresse à la Cour d'appel territorialement compétente, seul ou par l'intermédiaire d'un mandataire (avocat, représentant syndical etc.). Il envoie une lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, mentionnant :

- les chefs de la demande ;
- désignation du jugement prud'homal dont il est fait appel (copie de ce jugement doit d'ailleurs être jointe) ;
- nom et adresse du représentant de l'appelant devant la Cour.

Article 58 du Code de Procédure civile

☞ *Les chefs de demande sont strictement identiques à ceux formulés en première instance. Le demandeur ne peut modifier les montants d'indemnisation ou exprimer une nouvelle demande en appel.*

Article R. 1461-1 du Code du travail

La représentation des parties par un avoué n'est pas obligatoire devant la Chambre sociale de la Cour d'appel. Les représentants syndicaux et d'organisations patronales peuvent donc interjeter appel.

Article R. 1461-2 du Code du travail

Mais, si le mandataire chargé de représenter le demandeur en appel n'est ni avocat, ni avoué, il doit justifier d'un pouvoir spécial pour engager le recours en appel.

Cass. Soc. 2 avril 1992 – Bull. civ. V, n° 246

La demande initiale doit dépasser le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de Prud'hommes, à savoir 4 000 €. Si les prétentions du demandeur sont inférieures à 4 000 €, il n'y a pas d'appel possible, mais un recours en cassation reste possible.

Articles R. 1462-1 et D. 1462-3 du Code du travail.

Pourvoi en cassation

La Cour de cassation est, en quelque sorte, la juridiction suprême, en matière civile et pénale. C'est elle que l'on saisit en cas non-conformité d'un jugement de 1^{ère} ou seconde instance avec les règles de droit. La Cour de cassation ne rejuge pas les faits, elle statue uniquement sur le droit. Elle répond à la question suivante : Les juges précédents ont-ils correctement appliqué la règle de droit en cause ?

La Cour de cassation peut être saisie à l'encontre :

- des décisions du bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes, lorsqu'il statue en dernier ressort (prétentions en-deçà de 4 000 €) ;
- de certaines ordonnances de référé ;
- des arrêts de la Cour d'appel ;
- le délai de recours est de 2 mois à compter de la notification de la décision de justice contestée.

La Cour de cassation prononce 2 sortes de décisions :

- soit une décision de rejet : le rejet du pourvoi a pour effet de rendre définitive la décision attaquée, celle-ci n'est plus susceptible d'aucun recours et doit être exécutée ;
- soit une décision de cassation : la cassation replace les parties dans l'état où elles se trouvaient avant le jugement cassé ; elle entraîne l'annulation rétroactive des mesures d'exécution provisoire ordonnées en 1^{ère} instance ou en appel ; l'affaire peut être renvoyée devant une juridiction de même degré ou de même nature que celle qui a rendu la décision cassée, pour y être jugée à nouveau ; le procès peut aussi se terminer par cette décision de cassation, lorsque les faits appréciés par les juges de 1^{ère} et seconde instance permettent à la Cour de cassation d'appliquer elle-même la règle appropriée.

Article 625 du Code de procédure civile

Les litiges portés devant le Conseil de Prud'hommes relèvent de la compétence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, tandis que ceux portés devant les juridictions répressives relèvent de la compétence de la Chambre

criminelle de la Cour de cassation.

PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

RECOURS CONTRE UNE DÉCISION DE LA DIRECCTE OU DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Mise en place forcée d'institutions représentatives du personnel

La Direction départementale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) peut ainsi contraindre les entreprises qui n'ont pas atteint l'effectif requis, à mettre en place certaines institutions représentatives du personnel :

■ délégués du personnel :

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, des élections de délégués du personnel peuvent être organisées. Cette institution est appelée « délégués de site ».

Article L. 2312-5 du Code du travail

Les élections peuvent être demandées par des organisations syndicales de salariés. La Direction départementale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) peut également, de sa propre initiative, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Article R. 2312-1 du Code du travail

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, adopté à la majorité des syndicats signataires ou des syndicats représentatifs dans l'entreprise. À défaut d'accord, c'est la DIRECCTE qui fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges.

Article L. 2314-3-1 du Code du travail

■ CHSCT :

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de 50 salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Article L. 4611-4 du Code du travail

Dans les entreprises de la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

Article L. 4611-5 du Code du travail

Existence et nombre d'établissements distincts dans les entreprises à établissements multiples

À défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales dans le cadre d'élections professionnelles des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, la DIRECCTE peut imposer :

- de fixer le nombre d'établissements distincts au sein de l'entreprise, en fonction de l'institution représentative à élire (délégués du personnel ou comité d'entreprise) ;

Articles L. 2314-31, L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail

- d'apprécier la qualité ou la perte de la qualité d'établissement distinct à une succursale ou dépendance de l'entreprise.

Articles L. 2314-31, L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail

De déterminer le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise à élire au sein de chaque établissement distinct.

☞ *La compétence de la DIRECCTE, en cas de désaccord entre employeur et syndicats intéressés est très étendue : d'une part, lorsque le tribunal d'instance saisi d'une contestation relatives aux élections soulève un différent concernant la reconnaissance d'un établissement distinct, il doit surseoir à statuer jusqu'à la décision à ce sujet de l'autorité administrative.*

Cass. Soc. 23 janvier 2002 – Bull. civ. V, n° 30

D'autre part, la saisine par un syndicat concerné de la DIRECCTE pour déterminer le nombre d'établissements distincts, emporte nécessairement dénonciation du protocole d'accord préélectoral qu'ils ont auparavant signé avec l'employeur à ce sujet.

Cass. Soc. 5 juin 2002 – RJS 2003, p. 43, n° 53

Contrairement aux élections professionnelles, la désignation d'un délégué syndical dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples ne fait pas intervenir la DIRECCTE, pour la détermination du nombre d'établissements. Seul le juge d'Instance peut statuer sur l'existence ou non d'établissements distincts, au sens des délégués syndicaux.

Cass. Soc. 30 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 193

Nombre de CHSCT dans les entreprises de plus de 500 salariés

Dans les établissements de 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article L. 4613-4 du Code du travail

Accorder des dérogations aux règles d'électorat et d'éligibilité

Dans le cadre des élections professionnelles uniquement, l'administration a le pouvoir :

- d'accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail

- d'autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de des dispositions légales susmentionnées conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du Code du travail

- de procéder à la répartition du personnel entre les collèges électoraux.

Articles L. 2314-11 et R. 2314-6, L. 2324-13 et R. 2324-3 du Code du travail

La décision administrative selon laquelle l'administration n'a pas compétence pour procéder à la répartition des sièges et du personnel entre les sièges, du fait de la validité du protocole d'accord préélectoral au regard de la loi, peut faire l'objet de recours administratifs, y compris devant la juridiction administrative. Mais, en tout état de cause, cette décision administrative n'empêche pas la contestation du protocole électoral, en ce qu'il modifie la composition des collèges électoraux, par un syndicat devant le juge d'instance.

Cass. Soc. 13 février 2013 – n° 11-25.468

Procéder à la répartition des sièges dans les établissements complexes

Dans le cadre d'élections professionnelles organisées dans les entreprises à établissements multiples et dans les groupes d'entreprises, la DIRECCTE, à défaut accord collectif en ce sens, peut décider de la répartition des sièges entre les différents établissements, ou les différentes entreprises du groupe, et les différentes catégories de personnel.

Articles R. 2327-3, R. 2332-1 du Code du travail

RECOURS GRACIEUX ET HIÉRARCHIQUES

Textes applicables

- loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (JO du 7 janvier) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 (JO du 18 juillet) ;
- loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 (JO du 12 juillet) relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public ;
- loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, notamment modifiée par une loi n° 2007-1787 du 20 décembre 2007 ;
- décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 relatif à l'accusé de réception des demandes présentées aux autorités administratives ;
- loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;
- ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005 (JO du 9 déc.) relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives ;
- décret n° 2005-1755 du 30 décembre 2005, relatif à la liberté d'accès aux documents administratifs et à la réutilisation des informations publiques, pris pour l'application de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 ;
- décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 (JO du 9 juin) relatif à la création, à la composition et au fonctionnement des commissions administratives à caractère consultatif.

Définitions et formalisme

On appelle « recours gracieux », celui qui est adressé à l'autorité administrative qui a pris la décision contestée : l'inspection du travail ou la DIRECCTE, en l'occurrence.

Le « recours hiérarchique » est quant à lui adressé au supérieur hiérarchique de l'autorité administrative qui a pris la décision initiale, ici le Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, appelé aussi « Ministère des affaires sociales ».

Les règles gouvernant les recours administratifs sont les mêmes, qu'ils soient formés devant l'autorité qui a pris la décision (recours gracieux) ou devant l'autorité hiérarchique (recours hiérarchique).

À des fins d'efficacité et de rapidité, les deux autorités peuvent être saisies en même temps. On peut choisir aussi de saisir d'abord l'autorité qui a pris la décision, puis, en cas d'échec, de se tourner vers l'autorité hiérarchique. Il faut alors faire attention car, dans cette seconde hypothèse, le recours hiérarchique ne préserve pas le délai du recours contentieux. C'est le premier recours qui déclenche les règles applicables en matière de délai.

Le fait d'user de la voie administrative (recours gracieux ou hiérarchique) n'empêche pas la personne de former un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Il s'agit d'écrire donc à l'autorité administrative destinataire du recours, en indiquant le motif du recours et les arguments de fait de droit qui fondent la contestation. Il est toujours nécessaire de joindre une copie de l'acte administratif contesté. Le recours est également obligatoirement signé. La formalité de la signature est tout aussi importante. En effet, à défaut de signature, le recours administratif ne conserve pas le délai du recours contentieux.

Le recours doit être envoyé pour cette raison par lettre recommandée avec accusé de réception. L'accusé de réception et la copie du recours peuvent attester de la date à laquelle le recours a été formé. Il est en effet très important de conserver la trace du recours formé ainsi que la date à laquelle il a été formulé puisque s'il est effectué dans le délai du recours contentieux, il permet de préserver ce même délai.

À noter l'obligation pour l'administration d'adresser un accusé de réception du recours, qui fixe le point de départ du délai au-delà duquel le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet.

Article 19 - Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 - JO 13 avril

Décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 - JO 10 juin

Délais de recours

Dans le cadre de la mise en place forcée d'un CHSCT, un recours à l'encontre de ces décisions peut être exercé devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Articles L. 4611-4 et L. 4613-4 du Code du travail

Les recours doivent lui être adressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

À la lecture de l'article R. 4723-1 du Code du travail, ces recours sont suspensifs de la décision de l'inspecteur du travail.

Articles R. 4613-9, R. 4613-10, R. 4723-1 du Code du travail

Pour les autres décisions administratives susmentionnées, et à défaut de précision dans le Code du travail, il s'agit d'appliquer les délais de recours administratifs de droit commun, c'est-à-dire 2 mois.

Motivation de la réponse administrative

La loi du 11 juillet 1979, relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, impose à l'administration de motiver ses décisions individuelle et défavorables.

Il appartient à l'auteur de l'acte d'exposer de façon complète et précise les raisons de fait et de droit qui l'ont amené à prendre sa décision. Les motifs sont mentionnés dans le texte même de la décision ; à défaut celle-ci peut être annulée dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir. L'absence ou l'insuffisance de motivation ne saurait être couverte par une motivation ultérieure.

L'obligation de motivation est de portée générale : «Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent.»

Article 1^{er} – Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 – JO du 12 juillet

Tous les actes administratifs n'ont pas toutefois à être motivés. Il convient par conséquent de définir le champ d'application de cette obligation avant d'en présenter les effets sur la légalité des décisions.

Sont tout d'abord concernées par l'obligation de motivation les décisions administratives individuelles défavorables. En d'autres termes, il s'agit des décisions qui :

- restreignent l'exercice des libertés publiques ou constituent une mesure de police ;
- infligent une sanction ;
- subordonnent l'octroi d'une autorisation à des conditions restrictives ou imposent des sujétions ;
- retirent ou abrogent une décision créatrice de droits ;
- opposent une prescription, une forclusion ou une déchéance ;
- refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ;
- refusent une autorisation, sauf lorsque la communication des motifs pourrait être de nature à porter atteinte à l'un des secrets ou intérêts protégés par les dispositions des deuxième à cinquième alinéas de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978 (secret des délibérations du gouvernement, secret de la défense nationale et de la politique extérieure, prescriptions sur la monnaie, le crédit public, la sûreté de l'État et la sécurité publique, secret de la vie privée).

Les décisions individuelles qui dérogent aux règles générales fixées par la loi ou le règlement doivent être elles aussi motivées.

Article 2 – Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 – JO du 12 juillet

Toute décision qui ne comporte pas les considérations de fait et de droit constituant son fondement est entachée d'illégalité. La décision est alors annulée pour vice de forme. Si cette absence formelle de motif traduit une réelle insuffisance de motivation, l'acte encourt l'annulation au fond.

Cela ne vaut pas pour deux types de décisions : celles prises en urgence absolue et les décisions implicites.

Par application de l'article 4 de la loi du 11 juillet 1979 (précitée), l'absence de motivation est sans incidence sur la légalité des actes commandés par l'urgence. Toutefois, si l'intéressé en fait la demande dans les délais du recours contentieux – 2 mois à compter de la notification de la décision – l'autorité qui a pris la décision doit, dans un délai de 1 mois, lui en communiquer les motifs.

En principe, donc, la décision administrative motivée est notifiée aux intéressés et indique les voies de recours possibles (modalités et délais).

Silence de l'administration

Les décisions implicites, par nature, ne sont pas motivées puisqu'elles correspondent au silence gardé par l'administration pendant un certain temps : selon l'article 5 de la loi du 11 juillet 1979 précitée, « une décision implicite intervenue dans les cas où une décision explicite aurait dû être motivée n'est pas illégale du seul fait qu'elle n'est pas assortie de cette motivation. Toutefois, à la demande de l'intéressé, formulée dans les délais du recours contentieux, les motifs de toute décision implicite de rejet devront lui être communiqués dans le mois suivant cette demande. »

À noter que, depuis le 1^{er} novembre 2000, le délai au-delà duquel le silence de l'administration équivaut à un refus implicite de rejet n'est plus, en principe, de quatre mois mais de deux mois. Le délai pour former un recours contentieux devant les tribunaux administratifs reste, quant à lui, de deux mois.

Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 - JO du 13 avril

De façon expressément dérogatoire, le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une décision prise par la DIRECCTE, en matière de détermination du nombre d'établissements distincts, de répartition des sièges et répartition du personnel dans les différents collèges électoraux, vaut décision de rejet.

Articles R. 2314-26 du Code du travail

Toutefois, le destinataire de l'acte, face à une décision défavorable implicite ou prise dans l'urgence, peut demander à l'administration d'énoncer ses motifs.

RECOURS CONTENTIEUX

Le fait d'user de la voie administrative (recours gracieux ou hiérarchique) n'empêche pas la personne de former un recours contentieux auprès du tribunal administratif.

Décision administrative contestée

Dans l'hypothèse où effectivement sont choisies les voies non contentieuses puis la voie contentieuse, le recours pour excès de pouvoir est formé contre la décision refusant d'annuler la première décision faisant grief. La mise en œuvre de cette faculté est subordonnée à deux conditions :

- le recours administratif gracieux ou hiérarchique doit avoir été formé dans le délai du recours contentieux, c'est-à-dire dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision administrative ou avant l'expiration du délai durant lequel l'administration a gardé le silence (l'écoulement de ce délai a alors fait naître une décision implicite de rejet) ;

Le recours administratif est dit alors « conserver le délai » du recours contentieux. Cela signifie concrètement que c'est cette nouvelle décision, confirmation ou infirmation de la première, qui fera courir les délais sus-indiqués.

- le recours pour excès de pouvoir contentieux doit donc être formé contre la décision issue du recours administratif dans le délai de 2 mois à compter de sa notification ou à l'expiration du délai durant lequel aucune décision n'est intervenue ;

S'il s'agit d'une décision implicite de rejet – l'autorité saisie par la voie gracieuse ou hiérarchique n'a pas répondu à la requête –, le recours contentieux est dirigé contre la décision initiale et contre la décision implicite de confirmation.

Compétences du Tribunal administratif

Toute décision prise par l'administration peut être contestée devant le tribunal administratif qui, en vertu de l'article L. 211-1 du Code de justice administrative, est en premier ressort, et sous réserve des compétences attribuées au Conseil d'État, juge de droit commun du contentieux administratif.

Il connaît par conséquent des recours pour excès de pouvoir formés contre des actes de nature administrative. Il est aussi compétent pour réparer le cas échéant le dommage causé par une décision illégale ; on parle alors de recours de plein contentieux.

Depuis 1995, le juge administratif a un pouvoir d'injonction et d'astreinte à l'égard de l'administration.

Articles L. 911-1 et suivants, R. 921-1 et R. 931-3 du Code de justice administrative

Délais de recours contentieux

L'article R. 421-1 du Code de justice administrative dispose : « Sauf en matière de travaux publics, la juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision et ce, dans le délai de 2 mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée. »

« Sauf disposition législative ou réglementaire contraire, le silence gardé pendant plus de deux mois sur une réclamation par l'autorité compétente vaut décision de rejet. Les intéressés disposent, pour se pourvoir contre cette décision implicite, d'un délai de deux mois à compter du jour de l'expiration de la période mentionnée au premier alinéa. Néanmoins, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient dans ce délai de deux mois, elle fait à nouveau courir le délai du pourvoi ».

Article R. 421-2 du Code de justice administrative

Le recours doit être exercé dans un délai de 2 mois ; il s'agit d'une règle de portée générale qui comporte certaines exceptions.

Les délais de recours contre une décision déferée au tribunal ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision.

Article L. 421-5 du Code de justice administrative

À défaut de notification, les recours sont recevables à toute époque.

Certains recours dirigés contre des décisions implicites de rejet ne sont assujettis à aucune condition de délai. Ainsi, le délai de recours de 2 mois vaut seulement en cas de plein contentieux, de recours pour excès de pouvoir et dans le cas où la réclamation tend à obtenir l'exécution d'une décision de la juridiction administrative.

Article R. 421-3 du Code de justice administrative

Dans les autres hypothèses de saisine du tribunal administratif, des délais spéciaux peuvent s'appliquer. En l'absence de texte légal mentionnant un délai de saisine spécifique, il n'y a plus de condition de délai.

Dépôt d'une requête

« Sauf dispositions législatives spéciales, les requêtes n'ont pas d'effet suspensif s'il n'en est autrement ordonné par la juridiction. »

Article L. 4 du Code de justice administrative

La règle de l'effet non suspensif des recours est liée à la présomption de légalité attachée aux actes administratifs. Elle peut être génératrice d'un préjudice pour les administrés. C'est pourquoi il est possible de demander à la juridiction un sursis à exécution de la décision, dans certaines hypothèses.

Et il existe des exceptions au principe de l'effet non suspensif des recours.

La requête doit être déposée au greffe du tribunal administratif compétent. Le tribunal administratif territorialement compétent est celui dans le ressort duquel a légalement son siège l'autorité qui, soit en vertu de son pouvoir propre, soit par délégation, a pris la décision attaquée.

Articles R. 312-1 et L. 413-1 du Code de justice administrative

Le recours peut être présenté sur papier libre depuis l'institution de la gratuité des actes de justice.

Loi n° 77-1468 du 30 décembre 1977, instaurant la gratuité des actes de justice devant les juridictions civiles et administratives

La procédure devant le tribunal administratif se caractérise principalement par son absence de formalisme puisqu'une simple lettre suffit à saisir le tribunal.

Depuis 2004, il n'est plus nécessaire de joindre de timbre fiscal lors du dépôt d'une requête devant les tribunaux administratifs.

Ordonnance n° 2003-1235 du 22 décembre 2003 - JO 24 décembre

« La requête indique les nom et domicile des parties. Elle contient l'exposé des faits et moyens, ainsi que l'énoncé des conclusions soumises au juge. »

La requête doit en principe être signée par son auteur.

Articles R. 411-1 et R. 431-4 du Code de justice administrative

Dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir, la requête doit contenir un exposé des faits. L'intéressé est invité à présenter de façon assez précise les circonstances qui ont abouti à la décision, objet du recours.

Elle doit aussi comporter des conclusions, c'est-à-dire la décision que le requérant demande au juge de prendre (on parle aussi d'objet de la demande) et les moyens à l'appui du recours, soit les raisons de fait et de droit invoquées pour justifier les conclusions.

L'absence de conclusions ou de moyen peut être régularisée tant que le délai de 2 mois du recours contentieux n'est pas expiré.

Article R. 411-1 du Code de justice administrative

Le tribunal administratif peut être saisi par une requête sommaire contenant un exposé succinct des faits et des arguments de droit. Cette première requête doit être suivie d'un mémoire complémentaire qui peut être déposé après l'expiration des délais. Cette possibilité permet d'agir dans l'urgence, principalement quand le délai de forclusion est tellement proche qu'il rend difficile la rédaction détaillée, précise et argumentée de la requête. La jurisprudence exige toutefois que la requête sommaire contienne les éléments de fait et les moyens qui feront par la suite l'objet de développements.

« La requête doit, à peine d'irrecevabilité, être accompagnée, sauf impossibilité justifiée, de la décision attaquée »

Article R. 412-1 du Code de justice administrative

Les requêtes sont enregistrées par le greffier en chef ou, au Conseil d'État, par le secrétaire du contentieux. Elles sont en outre marquées, ainsi que les pièces qui y sont jointes, d'un timbre indiquant la date de leur arrivée.

Le greffier en chef ou, au Conseil d'État, le secrétaire du contentieux délivre aux parties un certificat qui constate l'arrivée de la requête au greffe. Sur leur demande, il certifie le dépôt des différents mémoires.

Articles R. 413-5 et R. 413-6 du Code de justice administrative

Audience devant le tribunal

En principe, le ministère d'avocat est obligatoire devant les juridictions administratives. À défaut, en effet, les requêtes sont déclarées irrecevables.

Articles R. 431-2 et R. 432-1 du Code de justice administrative

Le requérant peut choisir :

- un avocat au Conseil d'État ou à la Cour de cassation.
- ou un avocat inscrit à un barreau situé dans le ressort du tribunal.

Parmi bien d'autres dérogations, le ministère d'avocat n'est pas obligatoire pour le contentieux de l'excès de pouvoir.

Articles R. 432-2 du Code de justice administrative

Le contrôle opéré par le juge administratif est fonction du pouvoir reconnu à l'administration. La jurisprudence administrative oppose par conséquent contrôle normal et contrôle restreint.

Recours possibles

La décision rendue en plein contentieux par le Tribunal administratif peut faire l'objet d'un recours en appel devant la Cour Administrative d'Appel territorialement compétente.

L'éventuel pourvoi en « cassation » doit être présenté devant le Conseil d'État, juridiction administrative suprême qui, comme la Cour de Cassation au civil, juge la bonne ou mauvaise application du droit par les tribunaux administratifs, et non plus les faits.

