

**LE CONTENTIEUX DE L'AUTORISATION
DE LICENCIEMENT DU DELEGUE DU PERSONNEL**

CIFAF - 2015
Me Bertin Amoussou
Avocat

Attendu qu'il est donc établi que depuis décembre 1995, ils travaillaient au compte de Di. directeur de E., leur nouvel employeur ;

Que ceci étant, ils sont mal fondés à diriger leur action contre la S. qui mérite d'être mise hors de cause ;

Attendu que toutes les réclamations faites par les requérants sont justes et bien fondées

Qu'il échet d'y faire droit, sauf à ramener le montant des dommages-intérêts à plus justes proportions, étant bien entendu qu'il y a eu licenciement revêtant un caractère abusif, non paiement de salaires pour les mois de février, mars, avril et mai 1996, le tout imputable à Di. directeur de l'E. ;

Attendu enfin qu'il y a urgence démontrée, en considération de l'état de démunission dans lequel se trouvent les requérants ;

Qu'il échet de faire droit à la demande d'exécution provisoire.

Président : M. Théra

Avocats : Me Maïga - Tapo

III - REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Cour suprême du Bénin

29 novembre 1998

BÉNIN - DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL - AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL RENDANT LE LICENCIEMENT RÉGULIER EN LA FORME MAIS COMPÉTENCE DES JUGES DU TRAVAIL POUR EXAMINER LA LÉGITIMITÉ DU LICENCIEMENT QUANT AU FOND

LA COUR,

.....

NEUVIEME MOYEN tiré de la violation de la loi ;

Que pour soutenir un tel moyen, Maître M. a déclaré qu'il est acquis tant en doctrine qu'en jurisprudence que le licenciement d'un délégué opéré en vertu de l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessairement régulier en la forme ;

Que cette autorisation a pour effet principal de purger la procédure antérieure de tous vices, de telle sorte que la régularité en la forme de celle-ci ne peut plus être mise en cause ;

Mais, attendu qu'il y a lieu de rappeler que l'autorisation de l'inspecteur du travail est une protection spéciale, uniquement attachée à la qualité du délégué du personnel d'un agent qui bénéficie de toute garantie de défense offerte par la procédure disciplinaire ;

Qu'il s'avère alors nécessaire de préciser que dès que l'inspecteur du travail a accordé son autorisation, le différend se déplace ;

Qu'il n'a plus lieu entre l'employeur et l'inspection du travail, mis entre le délégué en tant que simple employé et son employeur tout comme un licenciement ordinaire ;

Qu'en conséquence, si l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire pour que le licenciement du délégué soit régulier en la forme, elle n'est cependant pas toujours suffisante pour rendre la rupture du contrat de travail légitime ;

Que, lorsqu'elle est donnée, cette autorisation, n'a pour effet que de placer le délégué du personnel dans la situation du travailleur non averti d'un mandat syndical ;

Que, du fait de la levée de cette autorisation, le juge du fond saisi du conflit exerce sa pleine compétence pour examiner toutes les circonstances du licenciement ;

Que l'exercice de cette compétence ne peut que l'amener à examiner comme l'a fait le juge d'appel, la régularité en la forme de licenciement, régularité qui nécessite l'audition disciplinaire de L. devenu simple employé du fait de cette autorisation et qui a été omise par A. ;

Cette omission ne peut que rendre abusif en la forme le licenciement intervenu du chef de l'insubordination ;

Qu'en conséquence ce moyen doit être également rejeté.

Président : M. Tchedji

Avocats : Me Amoussou - Monnou

NOTE : LE CONTENTIEUX DE L'AUTORISATION DE LICENCIEMENT DU DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Si l'autorisation de l'inspection du travail a été obtenue, le licenciement est, à priori, régulier en la forme (C.S. Cameroun 26 juin 1975 TPOM 455 p.13) et le tribunal n'a pas compétence pour annuler la décision de l'inspecteur du travail ou apprécier les conditions dans lesquelles cette autorisation a été accordée. En effet la contestation de l'autorisation donnée par l'inspection du travail n'est pas de la compétence des tribunaux judiciaires (C.A. Abidjan 14 avril 1978 TPOM 492 p.335 - C.A. Dakar 18 avril 1989, TPOM 734 p. 149) mais le tribunal peut examiner, à la demande de l'une des parties, le fond du litige pour lequel il est et reste compétent (C.S. Côte d'Ivoire 28 mars 1989, TPOM 737 p. 217)

En effet, lorsque l'inspection du travail a accordé son autorisation, le différend se déplace : il n'a plus lieu entre employeur et inspection du travail, mais entre le délégué, en tant que travailleur, et son employeur, tout comme un licenciement ordinaire et un licenciement même autorisé peut être déclaré abusif car l'autorisation est principalement une question de forme et que sur le fond les juges peuvent être amenés à considérer qu'il

y a eu abus de droit (Pointe Noire 13 juillet 1984, TPOM 640 p. 43 - Dakar 29 octobre 1992, TPOM 812 p. 14 - C.S. Sénégal 6 février 1985, TPOM 675 p. 300 - Abidjan 31 mars 1989, TPOM 742 p. 322)

A - LE CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

Dans tous les États existe un recours contre la décision de l'inspecteur du travail mais il s'agit d'un contentieux administratif.

Au **Gabon** la décision de l'Inspecteur du Travail est susceptible de recours. Ce recours relève du contentieux administratif. Les parties disposent d'un délai de cinq jours ouvrables à compter de la date de notification pour intenter un recours hiérarchique contre la décision de l'Inspecteur du travail. Elles disposent du même délai après notification de la décision de l'autorité hiérarchique pour intenter un recours juridictionnel. Un délai d'un mois est accordé à l'autorité hiérarchique pour se prononcer.

Au **Sénégal** et c'est le cas dans de nombreux autres États, la décision de l'inspecteur du travail accordant ou refusant l'autorisation de licenciement d'un délégué du personnel n'est susceptible d'aucun recours autre que le recours hiérarchique devant le Ministre chargé du travail. Les parties disposent, au Sénégal, d'un délai de 15 jours pour déférer au Ministre la décision de l'inspecteur dans le cadre du recours hiérarchique normal. La décision du Ministre, qui confirme ou infirme la décision de l'inspecteur du travail, est susceptible d'un recours devant le Conseil d'État au Sénégal, devant la cour suprême ou la cour de cassation dans les autres États. La décision du Ministre est susceptible du recours juridictionnel en excès de pouvoir devant la Cour suprême.

B - LE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

a - La résolution judiciaire, un cas dépassé

En **Côte d'Ivoire** la question importante était de savoir si l'employeur pouvait, soit après avoir essuyé un refus d'autorisation de licenciement de la part de l'inspection du travail, soit avant de solliciter cette autorisation, saisir le tribunal du travail et demander la résolution judiciaire du contrat de travail du délégué du personnel. La jurisprudence était unanime à répondre par l'affirmative lorsqu'il s'agissait d'un manquement du travailleur à l'une de ses obligations contractuelles (C.A. Abidjan, 2 novembre 1971 TPOM 342 p.7572). Cependant, comme en France où un arrêt rendu en chambre mixte par la cour de cassation a remis en cause

cette jurisprudence., la cour d'appel d'Abidjan, qui avait maintenu la possibilité de la résiliation judiciaire (19 avril 1985 TPOM 658 p.476), a modifié sa jurisprudence et considère que la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un délégué n'était pas possible (C.A. Abidjan 22 mars 1991 TPOM 781 p.238).

La convention collective interprofessionnelle allait d'ailleurs déjà dans le sens de la jurisprudence française puisqu'il y est dit (art. 87) que le licenciement sans autorisation est nul et de nul effet (Abidjan, 28 novembre 1988 TPOM 752 p.83). Le nouveau code a tranché la question. L'article 61-7 alinéa 1 dispose que l'employeur ne peut poursuivre la rupture du contrat par d'autres moyens (que l'autorisation).

Au Cameroun l'employeur pouvait aussi, lorsque l'autorisation de licenciement lui était refusée, saisir le tribunal pour obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail (C.S. Cam. 6 juillet 1978 TPOM 267 p.5914). Mais, depuis l'application du nouveau code, la protection des travailleurs délégués du personnel est plus complète et cette hypothèse est exclue

Il en est de même dans la plupart des autres pays (C.S. Sénégal 8 décembre 1982, TPOM 617 p. 31 - Banqui 4 février 1983, TPOM 682 p. 455). C'est pourquoi nous estimons que la procédure de résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut plus être mise en oeuvre par l'employeur.

b - La procédure judiciaire

Les tribunaux du travail connaissent principalement d'actions des délégués du personnel en vue de faire déclarer leur licenciement abusif.(cf. supra). Il faut noter la tendance des législateurs à considérer que le licenciement non autorisé est nul et de nul effet, ce qui implique la réintégration du travailleur dans l'entreprise, tout en sachant que, s'agissant d'une obligation de faire elle se résout en dommages intérêts.

Un arrêt rendu par la chambre sociale de la cour d'appel de Libreville le 27 juin 1988 présente un intérêt certain dans la mesure où il opère une distinction nette entre les conditions de forme et les conditions de fond d'un licenciement concernant un salarié protégé, en l'espèce, un délégué du personnel.(cf. aussi Libreville 25 novembre 1988 TPOM 821, p. 756 qui sanctionne le vice de forme mais refuse le droit au préavis et à l'indemnité de licenciement)

M. Chammas a annoté ainsi cet arrêt (TPOM 744 page 371) : "le législateur a exigé de l'employeur, avant de procéder au licenciement d'un délégué du personnel, de respecter deux règles de forme protectrices des travailleurs. Le non-respect de ces mesures formelles entraîne l'irrégularité du licenciement.

La première formalité requise avant le licenciement de tout salarié est l'énoncé par écrit de la ou des causes réelles et sérieuses qui ont poussé l'employeur à se séparer de son salarié. Cette condition est commune à tous les licenciements, quelle que soit la qualité du salarié, et ne paraît plus aujourd'hui poser de problèmes particuliers.

La seconde formalité spécifique au cas d'espèce est l'obligation pour l'employeur de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail avant de procéder au licenciement d'un délégué du personnel. L'arrêt rappelle cette règle prévue par l'article 197 du code du travail

La loi ne prévoit pas expressément de sanction civile en cas de licenciement irrégulier, mais la jurisprudence parle indifféremment soit de licenciement abusif, soit de licenciement irrégulier en la forme. Cette confusion est regrettable, car il est indispensable que les tribunaux, et notamment la chambre judiciaire, prennent position définitivement sur la question.

C'est là l'intérêt de l'article commenté. A notre connaissance, il n'a jamais été question dans la jurisprudence gabonaise de nullité d'un tel licenciement ou de réintégration du travailleur en cas de rupture irrégulière. Cependant, au Gabon l'article 295 (code de 1994) met fin à des hésitations jurisprudentielles : Il dispose que tout licenciement effectué sans que l'autorisation ait été demandée et accordée est nul et de nul effet.

Concernant les conditions de fond, l'arrêt ne fait que rappeler une jurisprudence constante portant sur la qualification de la faute lourde. Si les fautes graves ou légères prises isolément ne sauraient à elles seules constituer la faute lourde, leur répétition et leur cumul en augmentent le caractère de gravité de telle sorte qu'elles sont assimilées à la faute lourde qui rend impossible le maintien du contrat et nécessite le départ du salarié de l'entreprise .

MARTIN KIRSCH

IV - ÉTUDES ET RECHERCHES