

SUR LA RECEVABILITÉ

de la requête N° 36331/97
présentée par la Société Garage GREMEAU
contre la France

La Commission européenne des Droits de l'Homme (Deuxième
Chambre), siégeant en chambre du conseil le 20 mai 1998 en présence de

MM. J.-C. GEUS, Président
M.A. NOWICKI
G. JÖRUNDSSON
J.-C. SOYER
H. DANELIUS
Mme G.H. THUNE
MM. F. MARTINEZ
I. CABRAL BARRETO
J. MUCHA
D. SVÁBY
P. LORENZEN
E. BIELIUNAS
E.A. ALKEMA
A. ARABADJIEV

Mme M.-T. SCHOEPFER, Secrétaire de la Chambre ;

Vu l'article 25 de la Convention de sauvegarde des Droits de
l'Homme et des Libertés fondamentales ;

Vu la requête introduite le 28 septembre 1995 par la Société
Garage GREMEAU contre la France et enregistrée le 4 juin 1997 sous le
N° de dossier 36331/97 ;

Vu le rapport prévu à l'article 47 du Règlement intérieur de la
Commission ;

Après avoir délibéré,

Rend la décision suivante :

EN FAIT

La société requérante dont le siège social est situé à Chenove
en France, est représentée devant la Commission par Maître
Philippe Blondel, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Les faits, tels qu'ils ont été présentés par la requérante,
peuvent se résumer comme suit.

1. Circonstances particulières de l'affaire

Dans le cadre d'un litige prud'homale opposant la société
requérante à l'un de ses salariés qu'elle avait licencié pour
insuffisance professionnelle, la cour d'appel de Dijon rendit le
27 janvier 1993 un arrêt en faveur du salarié auquel elle octroya,
notamment, 25 000 francs de dommages et intérêts pour licenciement sans
cause réelle ni sérieuse.

Le 5 février 1993, le salarié donna pouvoir et mandat à son
avocat afin que celui-ci inscrive et soutienne son pourvoi en cassation
contre l'arrêt de la cour d'appel de Dijon. Dans son pouvoir, il

contestait la décision de la cour d'appel en ce qu'elle ne lui avait alloué que 25 000 francs de dommages et intérêts alors qu'il aurait dû percevoir une indemnité équivalente à six mois de traitement à 6 700 francs brut.

L'avocat mandaté introduisit le pourvoi le 9 février 1993. En vertu de l'article 989 du Nouveau Code de procédure civile, le demandeur au pourvoi avait un délai de trois mois pour déposer un mémoire ampliatif contenant l'énoncé des moyens de droit invoqués.

Le 9 avril 1993, la société requérante forma un pourvoi incident en demandant à la Cour de cassation de rejeter le pourvoi principal du salarié au motif que « le pourvoi lui-même tel qu'enregistré ne contient aucun moyen de cassation et à ce jour aucun mémoire ampliatif [ne lui] a été notifié par les soins du Greffe (...) ».

Dans son pourvoi, la société requérante demanda également à la Cour de cassation de casser l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il avait considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Le 31 mars 1994, le conseiller rapporteur près la Cour de cassation en charge de cette affaire informa la société requérante que l'irrecevabilité du pourvoi du salarié et, par voie de conséquence, du pourvoi incident de la société, était susceptible d'être soulevée d'office au motif que le pourvoi principal n'avait pas été formé dans le délai pour agir.

Le conseiller rapporteur invita la société requérante à présenter ses observations sur ce moyen avant le 20 avril 1994.

Le 18 avril 1994, la société requérante déposa au greffe de la chambre sociale de la Cour de cassation des observations tendant à obtenir davantage d'explications sur les raisons pour lesquelles l'irrecevabilité du pourvoi incident était susceptible d'être relevée. Elle soutint que le pourvoi incident était recevable à partir du moment où il avait été formé dans le délai du dépôt du mémoire ampliatif et avant que la Cour de cassation ait constaté la déchéance du pourvoi principal.

La chambre sociale de la Cour de cassation décida de saisir pour avis la deuxième chambre civile, spécialisée en matière de procédure, de la question de savoir si, sur un pourvoi non motivé et non suivi du dépôt d'un mémoire ampliatif dans le délai de trois mois, pouvait valablement se greffer un pourvoi incident susceptible de saisir la Cour de cassation des moyens qu'il contenait.

La chambre civile rendit son avis en estimant que, nonobstant la cause de déchéance frappant le pourvoi principal, le pourvoi incident était recevable.

Par arrêt en date du 12 avril 1995, la Cour de cassation rejeta les moyens de cassation invoqués par la société requérante mais cassa partiellement l'arrêt attaqué en faveur du salarié aux motifs que :

« Attendu qu'ayant énoncé que le licenciement de M. H. devait être considéré comme sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a décidé qu'il convenait de fixer à 25 000 frs le montant des dommages-intérêts qui devaient lui être alloués en réparation du préjudice résultant de ce licenciement abusif ;
Qu'en statuant ainsi, sans vérifier si le salarié ne remplissait pas les conditions pour prétendre à l'indemnité minimale prévue à l'article L. 122-14-4 du Code du travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

La Cour de cassation cassa donc l'arrêt de la cour d'appel de Dijon du 27 janvier 1993 « mais seulement en ce qui concerne le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse » et renvoya les parties devant la cour d'appel de Besançon.

Conformément aux dispositions des articles 1032 et 1034 du nouveau Code de procédure civile (cf. droit interne), en l'absence de toute saisine de la juridiction de renvoi par le salarié, l'arrêt de la cour d'appel de Dijon en date du 27 janvier 1993 devint définitif.

2. Eléments de droit interne

a. Nouveau Code de procédure civile

Article 989

« 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 de déchéance constatée par ordonnance du premier président ou de son délégué, faire parvenir au greffe de la Cour de cassation, au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la déclaration, un mémoire contenant cet énoncé, et, le cas échéant, les pièces invoquées à l'appui du pourvoi. »

Article 614

« La recevabilité du pourvoi incident, même provoqué, obéit aux règles qui gouvernent celle de l'appel incident, sous réserve des dispositions de l'article 1010. »

Article 1010

« Le pourvoi incident, même provoqué, doit, à peine d'irrecevabilité prononcé d'office, être fait sous forme de mémoire et contenir les mêmes indications que le mémoire du demandeur.

Le mémoire doit, sous la même sanction :

- être remis au secrétariat-greffe de la Cour de cassation, avant l'expiration du délai prévu pour la remise du mémoire en réponse ;
- être notifié dans le même délai aux avocats des autres parties au pourvoi incident. Si, dans les matières où la représentation est obligatoire, le défendeur n'a pas constitué avocat, le mémoire doit lui être signifié au plus tard dans le mois suivant l'expiration de ce délai.

Le défendeur à un tel pourvoi dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification pour remettre, et s'il y a lieu notifier, son mémoire en réponse. »

Article 991

« Le défendeur au pourvoi dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du mémoire du demandeur ou de l'expiration du délai de trois mois prévu à l'article 989 pour remettre contre récépissé, ou adresser par lettre recommandée, au secrétariat-greffe de la Cour de cassation un mémoire en réponse, et former, le cas échéant, un pourvoi incident. »

Article 1032

« La juridiction de renvoi est saisie par déclaration au secrétariat de cette juridiction. »

Article 1034

« A moins que la juridiction de renvoi n'ait été saisie sans notification préalable, la déclaration doit, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, être faite avant l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de la notification de l'arrêt de cassation faite à la partie. Ce délai court même à l'encontre de celui qui notifie. L'absence de déclaration dans le délai ou l'irrecevabilité de celle-ci confère force de chose jugée au jugement rendu en premier ressort lorsque la décision cassée avait été rendue sur appel de ce jugement. »

b. Code du travail

Article L. 122-14-4

« Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise (...) pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. »

Article L. 122-9

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par voie réglementaire. »

c. Jurisprudence

« A défaut de signification de l'arrêt de la Cour de cassation, l'instance sera soumise au délai de péremption de deux ans prévu par l'article 386 du Code de procédure civile. » (Civ. 2ème, 8 mai 1978, Bull. civ. II, n° 128).

d. Doctrine

« (...) La recevabilité du pourvoi incident (...) obéit aux règles de l'appel incident (...). » (Jean Vincent, Serge Guinchard, Procédure civile, Dalloz, 24ème édition, p. 913, ss 1511).

« (...) Il peut arriver qu'une partie n'obtienne satisfaction que partiellement ; si son adversaire introduit un appel principal, elle sera peut-être désireuse de ne pas se contenter du rôle d'intimé et de relever appel à son tour pour obtenir satisfaction sur la totalité de ses prétentions, il s'agira d'un appel incident (...). » (Jean Vincent, Serge Guinchard, Procédure civile, précité, p. 827, ss 1358).

GRIEFS

La société requérante se plaint de ce que les dispositions du Code de procédure civile relatives au pourvoi en cassation et en particulier aux moyens de cassation sont imprécises et ne permettent pas de savoir avec précision ce qui est reproché à la décision attaquée. Elle invoque les dispositions de l'article 6 de la Convention

en ce qu'elles prévoient l'égalité des armes, le respect des droits de la défense et le droit à un procès équitable.

EN DROIT

La société requérante allègue plusieurs violations de l'article 6 par. 1 (art. 6-1) de la Convention, dont les dispositions pertinentes prévoient que :

« 1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...), par un tribunal (...), qui décidera (...) des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (...). »

La société requérante se plaint de ce que le pourvoi en cassation principal, introduit par le salarié licencié, a été accueilli alors que, d'une part, il ne contenait aucun moyen de cassation et que, d'autre part, contrairement aux exigences prévues par le Code de procédure civile, aucun mémoire ampliatif contenant les moyens de cassation ne lui fut notifié.

La société requérante affirme que l'existence dans le pouvoir donné à l'avocat par le salarié d'une mention manuscrite relative à une contestation sur l'indemnité octroyée par la cour d'appel ne peut constituer un moyen de cassation et ce d'autant plus que ce pouvoir ne lui fut jamais communiqué.

La société requérante considère donc que la recevabilité du pourvoi principal, alors qu'elle n'avait pas eu connaissance du moyen de cassation invoqué par le salarié dans son pouvoir, a porté atteinte à l'égalité des armes, à ses droits de la défense et à l'équité de la procédure.

La Commission rappelle tout d'abord que le principe de l'égalité des armes ne constitue qu'un aspect de la notion plus large de procès équitable (cf. notamment Cour eur. D.H., arrêt *Delcourt c. Belgique* du 17 janvier 1970, série A n° 11, p. 15, par. 28) mais que le droit à un procès équitable implique que l'intéressé puisse faire valoir ses arguments dans des conditions qui ne le désavantagent pas d'une manière appréciable par rapport à la partie adverse (voir, entre autres, N° 9938/92, *Bricmont c. Belgique*, déc. 15.7.86, D.R. 48, p. 25).

En l'espèce, la Commission constate que le 9 avril 1993, la société requérante se pourvut également en cassation en formant un pourvoi incident par lequel elle demanda à la Cour de cassation, d'une part, de rejeter le pourvoi principal pour défaut de moyen de cassation et, d'autre part, de casser l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il avait admis que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

En ce qui concerne le moyen du pourvoi incident tiré de l'irrecevabilité du pourvoi principal, la Commission observe que la société requérante fut avertie le 31 mars 1994 par le conseiller rapporteur près la chambre sociale de la Cour de cassation que se posait effectivement dans cette affaire un problème de recevabilité du pourvoi principal et, par voie de conséquence, du pourvoi incident.

La Commission note que la question de la recevabilité de ces deux pourvois fut examinée par la chambre civile de la Cour de cassation, saisie pour avis par la chambre sociale, et que la société requérante fut invitée à présenter ses observations sur les questions de procédure soulevées. Il ne saurait donc être question d'une quelconque atteinte aux droits de la défense de la société requérante ou au respect de l'égalité des armes (cf. N° 9938/92, précitée, p. 25).

La Commission constate ensuite que par son arrêt du 12 avril 1995, la Cour de cassation ne se borna pas à statuer sur le pourvoi en cassation formé par le salarié mais examina également le

pourvoi incident formé par la société requérante qui ne saurait donc soutenir que ses moyens de cassation n'ont pas été examinés.

La Commission observe encore que le moyen de la société requérante critiquant l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il avait considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse fut rejeté par la Cour de cassation et que l'arrêt de la cour d'appel de Dijon du 27 janvier 1993 devenait donc sur ce point définitif.

La société requérante fait enfin grief à la Cour de cassation d'avoir retenu la recevabilité du pourvoi principal et d'avoir cassé partiellement l'arrêt de la cour d'appel, qu'elle-même attaquait par la voie du pourvoi incident, au motif que la cour d'appel avait mal apprécié le montant de l'indemnité à allouer au salarié.

La Commission estime que la cassation partielle intervenue n'a eu aucune conséquence en ce qui concerne la société requérante. En effet, le salarié ne saisit pas dans les délais légaux la cour d'appel de renvoi d'une demande visant à faire augmenter son indemnité de licenciement. L'arrêt de la cour d'appel de Dijon du 27 janvier 1993, est donc devenu définitif, nonobstant la cassation partielle intervenue.

Dès lors, la Commission n'aperçoit pas en quoi les droits de la société requérante ont pu être affectés par la décision de la Cour de cassation.

Compte tenu de ce qui précède, la Commission estime que, la requérante ne pouvant se prétendre victime d'une violation, les griefs tirés de l'article 6 par. 1 (art. 6-1) de la Convention, doivent être rejetés comme étant manifestement mal fondés, conformément à l'article 27 par. 2 (art. 27-2) de la Convention.

Par ces motifs, la Commission, à l'unanimité,

DECLARE LA REQUETE IRRECEVABLE.

M.-T. SCHOEPFER
Secrétaire
de la Deuxième Chambre

J.-C. GEUS
Président
de la Deuxième Chambre