

Salariés protégés

SALARIÉS PROTÉGÉS – Licenciement – Absence d'autorisation – Réintégration – Primauté de la réintégration dans le poste (deux espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
12 juin 2001

G. contre Fromagerie de Clerval

Sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 436-1 et L. 425-1 du Code du travail.

Attendu que M. G., embauché en 1980 par la société Fromagerie de Clerval, en qualité de responsable réception, préparation lait UHT, investi des mandats de membre suppléant du Comité d'entreprise et de délégué du personnel titulaire a été convoqué le 16 février 1999 à un entretien préalable au licenciement et a fait l'objet le 25 février suivant d'une mise à pied ; que le 11 mars 1999, l'inspecteur du travail ayant refusé d'autoriser ce licenciement, l'employeur a refusé de le réintégrer à son poste antérieur et a prétendu l'affecter à un autre emploi ; que M. G. a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes pour obtenir sa réintégration dans son emploi ;

Attendu que, pour réformer l'ordonnance de référé du Conseil de prud'hommes, la Cour d'appel énonce que le refus de l'employeur de réintégrer le salarié dans ses fonctions antérieures de responsable de la préparation réception du lait UHT ne saurait constituer un trouble manifestement illicite, le salarié ayant délibérément contrevenu à une réglementation relative à la santé publique ;

Attendu, cependant, que l'autorité administrative est seule compétente pour apprécier le bien-fondé du licenciement d'un représentant du personnel ; que lorsque le licenciement n'a pas été autorisé par l'inspecteur du travail, le salarié protégé doit retrouver son emploi, le refus de l'employeur de le réintégrer constituant un trouble manifestement illicite ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

Casse et annule dans toutes ses dispositions.

(MM. Waquet, f.f. Prés. - Lanquetin, Cons. rapp. - Kehrig, Av. gén. - M^e Bouthors, Av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
11 décembre 2001

A. contre Société Mesnil G20

Sur le moyen unique

Vu l'article L. 425-1 du Code du travail ;

Attendu que M. A., engagé en 1980 par la société Mesnil, en qualité d'employé libre-Service, a demandé, conjointement avec l'Union locale des syndicats CGT, par lettre du 4 janvier 1993, l'organisation des élections des délégués du personnel, ce qui lui conférerait la qualité de salarié protégé ; qu'ayant été licencié le 26 avril 1993 sans autorisation de l'inspecteur du travail, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de réintégration ; que, par arrêt rendu le 5 septembre 1995, la Cour d'appel de Paris a prononcé la nullité du licenciement et ordonné la réintégration du salarié dans son emploi ou un emploi similaire de même catégorie ; que le 6 octobre 1995, la société Mesnil a proposé à M. A. de le réintégrer au poste d'employé de libre-service au sein de son établissement de Clichy ; que le syndicat a demandé le 18 octobre 1995 la réintégration de M. A. dans son précédent emploi dans l'établissement de la rue Guy Moquet à Paris ; que le 7 novembre 1995, la société Mesnil informait le salarié de l'absence de poste disponible au sein de l'établissement parisien et maintenait sa proposition de réintégration ; que le

salarié a saisi à nouveau la juridiction prud'homale pour obtenir sa réintégration sous astreinte, ainsi que diverses sommes à titre de salaire et de liquidation des astreintes ; que reconventionnellement, la société a demandé la résolution judiciaire du contrat de travail de M. A. à compter du 13 novembre 1995 ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de réintégration et prononcer la résiliation de son contrat, la Cour d'appel énonce que l'arrêt de la Cour d'appel rendu le 5 septembre 1995 prévoyait une réintégration du salarié dans son emploi ou un emploi similaire de même catégorie, l'objectif étant d'assurer au salarié une situation similaire à celle qu'il occupait avant son licenciement ; qu'une distance supérieure de deux stations de métro sur la même ligne entre son domicile et le magasin n'est pas susceptible de remettre en cause la situation qu'il avait avant son licenciement ; que la société a satisfait dans le délai posé aux obligations mises à sa charge par l'arrêt et que M. A. n'ayant pas repris le poste de réintégration les premiers juges ont tiré à juste titre la conséquence d'une résiliation du contrat ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que les dispositions législatives relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives, ont institué, au profit de tels salariés et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la résiliation du contrat de travail et, d'autre part, que le salarié ayant été licencié en violation du statut protecteur, il devait retrouver le poste qu'il occupait avant son licenciement dès lors que l'employeur ne justifiait, ni même n'alléguait, que ce poste avait été supprimé, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule dans toutes ses dispositions.

(MM. Sargos, Prés. - Lanquetin, Cons. rapp. - Lyon-Caen, Av. gén. - SCP Richard et Mandelkern)

NOTE. – Les deux arrêts de cassation reproduits ci-dessus illustrent une question commune relative au droit à réintégration d'un représentant du personnel injustement sanctionné ou illégalement licencié.

Dans la première affaire jugée le 12 juin 2001, un délégué du personnel est mis à pied par l'employeur. Mais l'autorisation administrative de licenciement que ce dernier est tenu de solliciter rapidement lui est refusé. Il se voit dès lors contraint de réintégrer le salarié. Mais il l'affecte, non dans son poste antérieur, mais dans un autre emploi.

Cas de figure à peu près identique dans l'affaire jugée le 11 décembre où il s'agissait d'un demandeur d'élection licencié sans autorisation administrative ayant demandé sa réintégration devant le référé prud'homal. L'employeur s'était exécuté, mais bien qu'il ait réintégré l'intéressé dans un emploi similaire, il l'avait affecté dans un autre établissement distant de seulement deux stations de métro du lieu de travail originel s'agissant d'une chaîne de magasins libre-service.

Dans l'une et l'autre affaire, les juges ont affirmé la primauté que doit accorder l'employeur à la réintégration dans le poste (et non seulement dans l'emploi) occupé précédemment par le salarié.

Si une mise à pied est annulée par l'effet d'un refus d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail, admettre la réintégration du salarié dans un autre emploi serait une porte ouverte à tous les abus. Elle signifierait que l'employeur peut modifier le contrat de travail du salarié, ou surtout changer ses conditions de travail sans

autorisation administrative préalable, ce qui n'est pas concevable et constituerait une violation du statut protecteur. En effet, la jurisprudence considère qu'aucune modification de son contrat de travail ou de changement de ses conditions de travail ne peut être imposée à un représentant du personnel (notamment Cass. Soc. 10 mai 1999, SA Saison dorée, R.J.S. n° 830). Si le salarié protégé refuse, l'employeur, s'il ne se ravise pas, doit respecter la procédure protectrice avant de licencier l'intéressé. Il en va ainsi notamment en cas de changement du lieu de travail ou de mutation dans l'entreprise (Cass. Soc. 22 juin 1993, SA Jet Fret, R.J.S. n° 902 ; Cons. Et. 14 janv. 1994, Unions mutuelles, R.J.S. n° 725), même si la mutation ne gêne pas l'exercice des fonctions représentatives.

Le même raisonnement s'applique bien évidemment pour le salarié licencié sans autorisation et qui demande sa réintégration.

En cas de nullité du licenciement pour défaut d'autorisation, la réintégration dans le poste de travail avec maintien des conditions de travail antérieures est de droit, y compris si celui-ci est occupé par un autre salarié (Cass. Soc. 31 mai 1995, Cosmas, Dr. Soc. 1995-683, obs. M. Cohen ; Cass. Soc. 29 oct. 1998, SARL SMCF, R.J.S. 1998, n° 1514). Dès lors, toute modification de ces conditions imposée par l'employeur et refusée par le salarié protégé engendre un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés doit mettre fin (Cass. soc. 10 juil. 1991, S.E.T. Ducros, bull. p. 221, n° 356 ; Cass. Soc. 30 avril 1997, Caisse épargne Aquitaine, R.J.S. n° 706 et l'arrêt du 11 décembre 2001 ci-dessus reproduit).

L'arrêt société Mesnil G20 réserve cependant l'hypothèse où le poste qu'occupait le représentant du personnel a été supprimé, c'est-à-dire que le travail qu'accomplissait le salarié ne doit plus exister (voir pour un exemple de poste artificiellement supprimé : Cass. Soc. 18 nov. 1998, David c/ Sté Groupe Casino, R.J.S. n° 71, bull. p. 371 n° 498). L'employeur, dans ce cas, ne serait pas

pour autant dispensé d'offrir au salarié un poste équivalent. Cette offre est toujours indispensable quand le licenciement est irrégulier dès son origine bien que la loi n'ait prévu cette éventualité qu'en cas de demande de réintégration après une annulation d'autorisation administrative.

En définitive, dans ces deux affaires, la jurisprudence n'empêche pas l'employeur de proposer au salarié concerné un emploi équivalent. Elle rappelle l'ordre des priorités. La première des priorités est celle de la réintégration dans le poste occupé par l'intéressé, y compris si celui-ci n'est pas vacant (solution plus sévère qu'en cas de réintégration après une annulation d'un licenciement régulièrement autorisé, mais qui se comprend en raison de l'illégalité commise en amont par l'employeur).

La seconde, à défaut de la première et uniquement si l'employeur justifie que l'emploi initial a été supprimé, est la réintégration dans un emploi équivalent ou similaire, c'est-à-dire un emploi, nous dit la jurisprudence, comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial et permettant l'exercice du mandat représentatif (Cass. Soc. 24 janv. 1990, Sté E.D.I. 7 c/ Mattéi, Dr. Soc. 1990-333, rapport P. Waquet, R.J.S. 1990, n° 138, Dr. Ouv. 1990-494 ; Cass. Soc. 12 mai 1998, Sté Knauf plâtres, R.J.S. n° 761).

La solution, sévère mais juste, retenue par ces deux arrêts doit être pleinement approuvée. Outre la mesure légitime de remise en l'état réclamée par les salariés, elle est aussi dissuasive à l'égard des employeurs qui, mis dans l'obligation de réintégrer des représentants du personnel, tentent par divers arguments plus ou moins justifiés et auxquels la jurisprudence est heureusement très réticente, d'éloigner ceux-ci de leur collectivité de travail initial et de gêner ainsi l'implantation d'une représentation des salariés.

Laurent Milet