

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Conseiller prud’homme salarié – Licenciement autorisé par l’inspection du travail – Annulation de l’autorisation par le Tribunal administratif – Réintégration sollicitée par le salarié et ordonnée en référé – Inexécution – Droit du salarié à une indemnité correspondant au préjudice subi entre le licenciement et la réintégration effective.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 novembre 2004

B. contre G.

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 514-2, L. 412-18 et L. 412-19 du Code du travail ;

Attendu que le salarié protégé, auquel est assimilé le conseiller prud’homme, doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent lorsqu’il le demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de l’annulation de l’autorisation administrative de licenciement ; que s’il n’est pas réintégré lorsque l’annulation est devenue définitive, il a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration effective ;

Attendu que, selon l’arrêt attaqué, M. B., élu conseiller prud’homme le 9 décembre 1992, a été licencié par M. G., le 23 juin 1994 en vertu d’une autorisation administrative de licenciement, qui a été annulée par jugement du Tribunal administratif le 27 décembre 1994 ; que le salarié a demandé par lettre du 18 janvier 1995 sa réintégration dans son emploi ;

que cette réintégration ordonnée en référé le 21 mars 1995, n’a pas été exécutée par l’employeur qui s’y est refusé ;

Attendu que la Cour d’appel, tout en constatant que le salarié avait demandé paiement des salaires pour la période comprise entre le 25 août 1994 et le 13 janvier 1999, après avoir retenu une première période expirant à la date de la demande de réintégration, a limité à deux années et demie à compter du licenciement, la période de référence postérieure, en retenant que l’indemnisation due au salarié protégé auquel est assimilé le conseiller prud’homme doit être limitée à la durée de la protection accordée aux représentants du personnel ;

Qu’en statuant ainsi, la Cour d’appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(M. Sargos, prés. - Mme Andrich, rapp. - M. Allix, av. gén.)

Note.

Le conseiller prud’homme bénéficie des mêmes dispositions protectrices que celles édictées pour les délégués syndicaux par les articles L. 412-18 et L. 412-19 du Code du travail. En particulier, si l’autorisation obtenue par l’employeur est ensuite annulée par le juge administratif, le salarié licencié peut solliciter sa réintégration s’il le demande dans les deux mois du jugement d’annulation qui est devenu définitif. Au surplus, il a droit à une

indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

Cette indemnisation sanctionne la violation du statut protecteur de façon automatique et forfaitaire. Elle ne confond pas avec la réparation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail si le salarié ne sollicite pas sa réintégration (1).

La question s'est posée de savoir si, à défaut de réintégration, l'employeur refusant d'exécuter une décision l'ordonnant, celle-ci n'étant pas sollicitée par le salarié, quelle serait la durée de cette indemnisation ? Par analogie avec les dispositions existantes pour les représentants du personnel (2) son versement cesserait avec l'exécution du mandat du salarié protégé.

Le mandat de conseiller prud'hommes étant de cinq ans, il a tout d'abord été considéré que l'indemnisation ne devait pas se prolonger au-delà de la période de protection liée à l'exercice du mandat. Toutefois, la Cour de cassation estimant que la protection des conseillers étant assimilée à celle des représentants du personnel, la durée de l'indemnisation devait être limitée à la durée de la protection accordée à ceux-ci, soit durant deux ans et demi au lieu de cinq ans et demi (3).

L'arrêt ci-dessus rapporté (PBRI) tranche avec cette jurisprudence et constitue *a priori* un revirement dans la mesure où il déclare que la fin de la période d'indemnisation est la "réintégration effective". En effet, la notion de durée du mandat disparaît pour faire place à celle de réalisation effective de la réintégration (4). Tant que celle-ci n'intervient pas, il faut en conclure que l'indemnisation continue à courir même si le mandat est expiré et par suite éventuellement bien au-delà de la durée restant à couvrir. Elle n'a donc pas de terme prévu et prévisible à l'avance si l'employeur persiste dans son refus (5).

Mais y a-t-il vraiment revirement ou une différence de situation justifiant des solutions différentes ?

En effet, les faits ne sont pas exactement semblables : l'arrêt du 28 mars 2000 concernait un licenciement prononcé sans autorisation, celui du 30 novembre 2004 un licenciement autorisé mais dont l'autorisation avait fait l'objet d'une annulation. Dans les deux cas, ils étaient nuls et on comprend mal que les conséquences n'en soient pas identiques et les modalités de la sanction entraînée pour l'employeur ne soient pas les mêmes.

La distinction résultant de l'arrêt aboutit si on la considère définitive à traiter mieux l'employeur qui délibérément n'a pas respecté le statut protecteur que celui qui en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail s'est conformé aux dispositions légales puisque le premier se voit sanctionné par une indemnisation limitée dans le temps et l'autre risque d'être tenu indéfiniment en refusant de façon persistante la réintégration.

Une autre différence entre les deux arrêts tient au fait que dans un cas (6) le salarié n'avait pas sollicité sa réintégration et avait même refusé l'offre de l'employeur, alors que dans l'autre (7) il l'avait sollicitée sans l'obtenir.

La Cour a-t-elle pensé que dans le premier l'intéressé avait manifesté son désir de ne pas reprendre place dans l'entreprise alors que le second souhaitait reprendre son poste, ce qui entraînait pour lui un préjudice lié à la perte définitive de l'emploi différent de celui causé par la seule violation du statut protecteur ? Il est sans doute apparu à la Chambre sociale qu'il était justifié d'obliger l'employeur à la réintégration en aggravant les conséquences pécuniaires de sa mauvaise volonté encore qu'elle avait jugé qu'en ce cas l'appréciation du préjudice éprouvé devait tenir compte des sommes perçues au cours de la période légitime au titre d'une activité professionnelle (8) ou au titre de l'assurance chômage (9).

Mais est-ce bien là le fondement de la dualité des solutions ? Il serait bon que la Cour de cassation s'explique à cet égard dans des arrêts futurs.

Francis Saramito

(1) Cass. Soc. 16 juillet 1990, Casimir, Bull. Civ. V n° 362.

(2) L. 425-3, L. 436-3 CT.

(3) Cass. Soc. 28 mars 2000, Dimel contre Sté Loboal Conseils, Dr. Ouv. 2000 p. 501, note Francis Saramito.

(4) Rappr. Cass. Soc. 30 juin 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 72 n. M. Grévy.

(5) v. les obs. de Laurent Milet à la RPDS de janvier 2005 p. 5 et 6.

(6) Arrêt du 28 mars 2000.

(7) Arrêt du 30 novembre 2004.

(8) Cass. Soc. 2 mai 2001, Bull. Civ. V n° 148.

(9) Cass. Soc. 28 octobre 2003 n° 01-40762.