

**PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Salarié mandaté –
Licenciement sans autorisation – Annulation judiciaire ultérieure de la désignation – Caractère rétroactif
(non) – Violation du statut protecteur (oui).**

COUR D'APPEL DE POITIERS (Ch. Soc.) 22 mars 2005

M. contre **ORPEA**

Mme M. a été engagée le 13 février 1996 par la société ORPEA en qualité d'agent de service à la maison de retraite "Résidence Sud Saintonge". Elle a été mandatée le 13 octobre 1999 par l'union locale CGT de Royan pour la négociation d'un accord sur la réduction du temps de travail. Elle a été licenciée le 10 avril 2000 pour faute.

Mme M., qui a demandé sa réintégration devant la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Saintes, a été déboutée de sa demande par ordonnance du 19 mai 2000, mais l'arrêt confirmatif de cette Cour en date du 16 janvier 2001 a été cassé et annulé le 19 février 2002 par la Cour de cassation.

La désignation de Mme M. par la CGT ayant été déclarée nulle et de nul effet par jugement du Tribunal de grande instance de Saintes du 6 août 2002, la Cour d'appel de Bordeaux, devant laquelle le référé prud'homal avait été renvoyé par la Cour de cassation, a débouté de ses demandes de provisions sur dommages et intérêts la salariée qui ne sollicitait plus sa réintégration, et ce par arrêt du 4 février 2003.

Mme M. a alors saisi le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes de Saintes, réclamant des indemnités pour méconnaissance de son statut protecteur et rupture illicite de son contrat de travail. Déboutée de ses demandes par jugement du 5 août 2003, elle a régulièrement interjeté appel de cette décision et réclame les sommes suivantes :

- indemnité pour méconnaissance du statut protecteur : 13 297,68 €,
- indemnité pour rupture illicite du contrat de travail : 15 957,15 €,
- frais irrépétibles : 1 000 €,

La société ORPEA conclut à la confirmation du jugement entrepris et réclame la somme de 1 500 € au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS :

Pour débouter Mme M. de ses demandes, les premiers juges ont considéré comme la Cour d'appel de Bordeaux que l'annulation par le Tribunal de grande instance de Saintes de sa désignation en qualité de mandataire de la CGT rétroagissait à la date de celle-ci, de sorte que n'ayant pas la qualité de salariée protégée au moment de son licenciement, dont le bien-fondé n'était pas contesté, celui-ci était valable et licite.

Cependant, l'annulation d'un mandat donné dans le cadre des dispositions de l'article 3 III de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 n'a pas d'effet sur le statut protecteur prévu par ce texte, et la perte de la qualité de salarié protégé intervient à la fin de la période légale de protection ou, à défaut, à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé.

Il en résulte que le licenciement du 10 avril 2000, intervenu en l'absence d'autorisation administrative, alors que

Mme M. avait la qualité de salariée protégée comme ayant été mandatée depuis moins de six mois, a été prononcé en violation du statut protecteur.

Il y a lieu, en conséquence, de réformer le jugement entrepris.

À défaut de toute indication relative à la durée du mandat ou des négociations concernées, l'appelante est bien fondée à réclamer une indemnité correspondant à un an et quinze jours de salaire en fonction de la durée de la protection résultant de l'application du texte susvisé.

Par ailleurs, lorsque le salarié licencié sans autorisation administrative ne demande pas sa réintégration, il a le droit d'obtenir, outre les sommes lui revenant au titre de la méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture et une indemnité résultant du caractère illicite du licenciement au moins égale à celle prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

N'étant pas contesté que Mme M. a perçu les indemnités de préavis et de licenciement, il lui sera alloué une somme de 6 500 € en réparation du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Enfin, il sera fait application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile dans les conditions précisées au dispositif.

PAR CES MOTIFS :

Condamne la société ORPEA à payer à Mme M. les sommes suivantes :

- indemnité pour méconnaissance du statut protecteur : 13 297,68 €,
- indemnité pour rupture illicite du contrat de travail : 6 500 €,
- frais irrépétibles : 800 €,

(M. Dubois, prés. - M. Pomagrzak, mand. synd. - M^e Bonlarron, av.)

Note.

Patricia, salariée de la Résidence Sud Saintonge ORPEA à Saujon, avait été mandatée par l'union locale CGT de Royan dans le cadre du mandatement pour négocier la RTT dans son établissement. Entre temps, il y avait eu un accord d'entreprise et la négociation prévue n'a pas eu lieu. L'employeur n'a jamais contesté cette désignation.

Faute de négocier la RTT, Patricia a mis en application les orientations syndicales et a créé une section syndicale qui gênait beaucoup la direction : respect du droit aux congés, paiement des heures complémentaires, amélioration des conditions de travail... et finalement notre camarade a été licenciée. Il est vrai que les élections professionnelles approchaient et ORPEA avait organisé la chasse aux "mauvais sujets" (à l'époque, un article dans la NVO du 28/04/00 dénonçait ce comportement : "Pluie de sanctions chez ORPEA") ; les candidats présentés par la CGT étaient "privilegiés" comme actuellement dans un établissement de La Rochelle.

Mais Patricia était titulaire d'un mandat protecteur, la direction ORPEA a volontairement oublié la règle en la matière et bien entendu une procédure prud'homale était engagée. D'abord en référé où le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel déboutaient la salariée. Il est vrai que la loi Aubry manquait de précisions en la matière ; elle faisait référence aux dispositions protectrices de l'article L 412-18 du Code du travail, mais les contestations relatives à la désignation étaient soumises au Tribunal de grande instance sans indication de délai de recours (M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, deuxième édition, *Economica*, 2002, § 89). Sur recours, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelait les dispositions protectrices et censurait l'arrêt de la Cour d'appel, le licenciement avait été opéré sans autorisation administrative ou décision d'annulation alors même que la période incompressible de six mois suivant le mandatement n'était pas écoulée (Cass. Soc. 19 février 2002, ORPEA, Bull. civ. V n° 71).

Dans l'intervalle, la société ORPEA avait saisi le TGI qui avait annulé la désignation de Patricia du fait de la mise en place de l'accord d'entreprise et le jugement avait été rendu plus de deux ans après la désignation. Sur renvoi devant la Cour d'appel de Bordeaux, celle-ci déboutait la salariée, déclarant que le jugement du TGI était applicable rétroactivement. Comme il s'agissait toujours de la procédure de référé, au lieu de retourner devant la Cour de cassation, le litige était repris sur le fond ; la salariée ne souhaitant plus sa réintégration, elle demandait réparation. En référence à l'arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux, le Conseil de prud'hommes déclarait *"le Conseil ne peut que se conformer aux jugements de ces hautes instances judiciaires"* (!), la salariée ne peut se prévaloir du statut protecteur.

La Cour d'appel de Poitiers (espèce ci-dessus) retient, de manière autrement plus rigoureuse, que : *"il en résulte que le licenciement du 10 avril 2000, intervenu en l'absence d'autorisation administrative... a été prononcé en violation du statut protecteur"* et condamne la société ORPEA à verser à la salariée 20 000 euros.

Alex Pomagrzak, UL CGT de Royan