

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Cas d'application de la procédure – Contrat de travail résilié amiablement pour motif économique dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise – Nécessité d'une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 mars 2007

Crédit Foncier de France contre B.

Attendu que Mme B. a été engagée par le Crédit foncier de France le 13 avril 1970 ; qu'elle a été désignée déléguée syndicale le 14 juin 2001 ; qu'après consultation du comité d'entreprise, un plan d'adaptation des emplois, prévoyant diverses actions dont des dispositifs de "préretraite", a été mis en place par accord collectif le 25 octobre 2001 ; que l'inspecteur du travail ayant autorisé son "licenciement" dans le cadre d'un départ volontaire en préretraite en exécution de ce plan le 23 janvier 2002, la salariée a signé un protocole par lequel elle adhère à un tel dispositif ; que contestant cet accord la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en dommages-intérêts, puis a formé diverses demandes en paiement d'indemnités de rupture et pour non-respect du statut protecteur ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée qui est préalable :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes en nullité de la convention de rupture du contrat de travail et, en conséquence, en paiement de sommes pour violation du statut protecteur ainsi qu'à titre d'indemnités de rupture du contrat de travail et pour licenciement illicite, alors, selon le moyen, "que lorsqu'un salarié protégé a été licencié sans que son employeur ait au préalable sollicité et obtenu une autorisation administrative, ce licenciement est illicite et le juge du fond, saisi d'une action de ce salarié tendant à la réparation du préjudice subi du fait de ce licenciement illicite, n'a pas à rechercher s'il procédait d'une cause réelle et sérieuse au moment où il a été prononcé ; que le salarié protégé qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu a le droit d'obtenir d'une part, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection et d'autre part, non seulement les indemnités de rupture mais une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue à l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; que tout en retenant que la rupture négociée du contrat de travail de Mme B. était intervenue avant que son contrat de travail n'ait pris fin dans les conditions légalement prévues pour l'extinction du contrat de travail d'une salariée protégée, la Cour d'appel qui a cependant considéré que n'était constituée qu'une irrégularité en la forme de la rupture du contrat de travail et non sa nullité en l'absence de cause réelle et sérieuse au vu de l'avis de l'inspection du travail, pour limiter à un mois de salaire l'indemnisation de son préjudice et rejeter les demandes de versement d'autres indemnités, n'a pas tiré les conséquences légales de ses observations, en violant les articles L. 425-1 et L. 122-14-4 du Code du travail" ;

Note.

Depuis que la Cour de cassation a affirmé en 1974 dans les arrêts dits *Perrier* que les représentants du personnel ne peuvent pas être licenciés sans autorisation préalable de l'inspection du travail (1), certains employeurs

Mais attendu que, dès lors que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture pour motif économique, le contrat de travail d'un salarié investi d'un mandat représentatif peut être résilié amiablement dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ; que la Cour d'appel qui a constaté que le départ de Mme B. s'inscrivait dans le cadre défini par un accord collectif soumis au comité d'entreprise et qu'il avait été préalablement autorisé par l'inspecteur du travail, en a exactement déduit que la convention conclue à cette fin par l'employeur n'était pas atteinte de nullité ;

Mais, sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 122-14 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que le Crédit foncier de France n'a pas mis en œuvre formellement le licenciement autorisé par l'administration, qui seul pouvait rompre le contrat de travail de Mme B., salariée protégée, et le condamner à lui payer des sommes à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement et d'indemnité conventionnelle de licenciement, la Cour d'appel retient que le contrat de travail ne pouvait prendre fin que dans les conditions imposées par l'article L. 412-18 du Code du travail et la rupture négociée à l'initiative de l'employeur qui avait au demeurant saisi l'inspecteur du travail, était forcément exclue ; que cependant l'inspecteur du travail saisi dans le cadre d'un départ volontaire en préretraite en exécution d'un plan social a accordé une autorisation qui ne pouvait être critiquée devant le juge judiciaire, si bien que la rupture du contrat de travail, par ailleurs justifiée par une cause réelle et sérieuse, était seulement irrégulière en la forme, l'employeur n'ayant pas mis en œuvre la procédure de licenciement qui s'imposait ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'était pas tenu de licencier la salariée après la rupture du contrat de travail d'un commun accord, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, sauf en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail de Mme B. était légitime, l'arrêt rendu le 23 septembre 2005, entre les parties, par la Cour d'appel de Toulouse ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Morin, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Célice, Blancpain et Soltner, M^e Odent, av.)

(1) Cass. ch. mixte 21 juin 1974, D. 1974.593, concl. Touffait, Dr. Ouv. 1974.321. Cf. chronique H. Sinay, D. 1974, chron.

235 ; Cass. Ass. plén., 28 janv. 1983, Soler, n° 80-93511, bull. p. 1, n° 1.

n'ont eu de cesse de contourner le statut protecteur afin de se séparer d'un élu ou mandaté un peu trop gênant à leurs yeux.

La jurisprudence a cependant veillé à son plus haut niveau au respect du statut protecteur en réaffirmant régulièrement que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun instituée par le législateur au profit de salariés investis de fonctions représentatives interdit à l'employeur de poursuivre, par d'autres moyens, la rupture du contrat de travail. Elle sanctionne par la nullité le licenciement non autorisé d'un représentant du personnel ce qui signifie que le contrat de travail n'est pas rompu et que l'intéressé peut demander sa réintégration et/ou une indemnisation (2).

L'employeur ne peut donc rompre le contrat que par un licenciement dans les formes légales. En principe, le salarié ne peut pas renoncer lui non plus à sa protection. C'est ce qui explique par exemple qu'un représentant du personnel ne peut pas, en signant une transaction antérieure au licenciement, renoncer par avance aux dispositions d'ordre public instituées pour protéger son mandat (3) (sur les développements récents de ce contentieux à propos de la prise d'acte par le salarié protégé de la rupture de son contrat, voir notre article au Dr. Ouv. 2007.75).

Mais qu'advient-il si le salarié s'inscrit dans le cadre de départs volontaires justifiés pour un motif économique ? C'est à cette question à laquelle étaient confrontés les juges dans l'affaire *Crédit Foncier de France*. En l'espèce, après consultation du comité d'entreprise, un plan d'adaptation des emplois, prévoyant diverses actions dont des dispositifs de "préretraite", avait été mis en place par accord collectif.

Un représentant du personnel avait signé un protocole par lequel il avait adhéré à ce dispositif dans le cadre d'un départ volontaire en préretraite en exécution de ce plan. L'inspecteur du travail avait autorisé le licenciement de l'intéressé. Mais celui-ci avait ensuite saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement d'indemnités de rupture et pour non-respect du statut protecteur.

Les juges n'ont pas donné raison au salarié. Ils ont validé la possibilité pour le représentant du personnel d'adhérer à des mesures de départs volontaires prévues par un plan ayant été mis en place par accord collectif après consultation du comité d'entreprise, le contrat étant résilié amiablement.

Pour que la résiliation amiable soit validée, les juges exigent toutefois que l'employeur ait au préalable obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail ce qui avait été le cas en l'espèce. La rupture du contrat de travail du salarié constitue donc une rupture amiable, autorisée par l'inspecteur du travail, et non un licenciement pour motif économique ce qui avait déjà été admis par la jurisprudence (4).

L'employeur peut être dispensé de certains aspects de la procédure ordinaire de licenciement (convocation à entretien, lettre de licenciement énonçant le motif de la rupture). Mais il doit respecter la procédure spécifique aux représentants du personnel, c'est-à-dire non seulement demander l'autorisation de l'inspecteur du travail mais aussi consulter préalablement à cette demande le comité d'entreprise si le salarié est un élu (DP ou CE) ce qui n'était pas le cas dans l'affaire *Crédit Foncier* puisque le salarié était délégué syndical pour lequel la consultation du CE n'est pas requise.

En revanche, si le salarié protégé inclus dans un licenciement économique a adhéré à une mesure de départ volontaire, rien ne l'empêche de demander réparation pour violation du statut protecteur s'il s'avère que la rupture de son contrat de travail n'a pas été autorisée par l'administration. De même, si le départ volontaire s'accompagne d'une transaction, celle-ci n'est valable que si elle est conclue une fois l'autorisation administrative acquise et notifiée au salarié (5).

Laurent Milet

(2) Voir J.-Y. Frouin, « L'indemnisation des salariés protégés sans autorisation », RJS 11/2001, chron. p. 842 ; L. Milet, « Les indemnités dues aux représentants du personnel licenciés sans autorisation administrative », Dr. soc. 2001.1053 ; J.-Y. Kerbourc'h, « Les sanctions du licenciement sans autorisation ou dont l'autorisation est annulée », RJS 12/03, Chron. p. 923.

(3) Voir notamment Cass. soc. 10 juill. 2002, Sté Innotech, n° 00-40301, RPDS 2002.307.

(4) Différentes affaires not. *Crédit lyonnais* : Cass. soc. 22 févr. 2006, n° 04-42464 ; Cass. soc. 13 sept. 2005 Dr. Ouv. 2006 p. 360 ; Cass. soc. 2 déc. 2003 (2 esp.) Dr. Ouv. 2004 p. 237 n. F. Héas ; voir aussi à propos de la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par un salarié protégé du bénéfice d'une convention de conversion proposée à l'initiative de l'employeur : Cass. soc. 4 avril 1990, *Entrepose Montalev*, n° 89-42193, bull. n° 156, D. 1991.19, concl. Graziani

(5) Cass. soc. 10 juill. 2002, *Sté Innotech*, précité.