

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Transfert d'entreprise – Annulation de l'autorisation de transfert – Réintégration du salarié dans son emploi mais pas dans son mandat – Maintien de la protection pendant six mois – Licenciement sans autorisation pendant cette période – Nullité du licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 janvier 2009
Sté Nextiraone contre O. (pourvoi n° 06-46.364)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. O., salarié protégé, a été engagé le 5 mai 1975 par la société Ericsson en qualité d'aide monteur ; que son contrat de travail a été repris par la société Alcatel réseaux d'entreprise (ARE) puis transféré le 8 mars 1999 à la société Marine Consulting, après autorisation du ministre du travail du 19 février 1999, annulant la décision de refus de l'inspecteur du travail du 20 août 1998 ; que par jugement du 4 juillet 2001, le tribunal administratif a annulé la décision ministérielle ; que M. O. a été réintégré le 4 mars 2002 par la société ARE, devenue la société Nextiraone France, puis licencié pour faute le 9 avril 2002, sans que l'employeur ait saisi l'autorité administrative ; que contestant, notamment, la régularité de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ; (...)

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 425-3, alinéa 3, L. 436-3, alinéa 3, L. 425-1, alinéa 2, phrase 1, et L. 436-1, alinéa 2, phrase 1, devenus L. 2422-2, L. 2411-5 et L. 2411-8 du Code du travail ;

Attendu qu'en cas d'annulation d'une décision autorisant le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise, celui-ci est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée ; que dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la procédure prévue aux articles L. 425-1, alinéa 2, phrase 1, et L. 436-1, alinéa 2, phrase 1, recodifiés sous les articles L. 2411-5 et L. 2411-8 du Code du travail ; que cette protection doit également bénéficier

au salarié protégé dont l'autorisation de transfert a été annulée ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande en nullité de son licenciement pour violation du statut protecteur, la Cour d'appel énonce que les dispositions légales prévoyant l'instauration d'une nouvelle période de protection de six mois après l'annulation d'une autorisation de licenciement, lorsque les institutions représentatives auxquelles appartenait le salarié ont été renouvelées, ne sont pas applicables en cas d'annulation d'une autorisation de transfert, de sorte que l'employeur n'était pas tenu de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement ;

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

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en nullité de son licenciement et en paiement de dommages-intérêts pour licenciement illicite et pour violation du statut protecteur, l'arrêt rendu le 24 octobre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. - Mme Darret-Courgeon, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Defrenois et Levis, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Selon l'article L. 2422-1 du Code du travail, lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un représentant du personnel, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

En cas de réintégration demandée et obtenue, l'article L. 2422-2 du code précise que le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée. Si

l'institution a été renouvelée, l'élu du personnel ne peut pas, par définition, être réintégré dans son mandat. C'est pourquoi, afin d'éviter les mesures de repréaillles patronales, la loi prévoit que l'intéressé bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve son emploi dans l'entreprise, de la protection contre le licenciement.

Dans l'arrêt reproduit ci-dessus (PBR), une situation inédite se présentait aux juges. Un représentant du personnel avait été licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail car il n'était plus titulaire d'aucun mandat représentatif suite à sa réintégration dans l'entreprise. Cette réintégration résultait non pas de l'annulation d'une autorisation de licenciement, mais de l'annulation d'une autorisation de transfert à un nouvel employeur. Dans cette hypothèse, en effet, les choses sont un peu différentes.

Selon l'article L. 2414-1 du Code du travail, le transfert d'un représentant du personnel compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail (ex-art. L. 122-12) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Celui-ci doit seulement rechercher si la mesure envisagée n'a pas un caractère discriminatoire, si elle est sans rapport avec les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale (1). Dans l'affirmative, il peut refuser l'autorisation de mutation et le salarié demeure dans l'entreprise d'origine (dans cette hypothèse, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise selon l'article L. 2421-9). Si l'autorisation de transfert est acceptée par l'inspecteur ou le ministre (ou refusée par l'inspecteur et autorisée par le ministre comme c'était le cas en l'espèce), puis est ensuite annulée par le juge, le salarié peut être réintégré s'il le souhaite dans son entreprise d'origine.

Mais contrairement au « licenciement classique » des représentants du personnel, la loi n'envisage pas l'hypothèse du salarié réintégré dans son entreprise d'origine qui ne retrouve pas son mandat. L'employeur s'était appuyé sur ce vide juridique pour licencier le salarié sans autorisation administrative car, disait-il, la loi ne prévoit pas de période de protection de six mois en cas de réintégration d'un salarié dont l'autorisation de transfert a été annulée et qui ne retrouve pas son mandat.

Contrairement à la Cour d'appel, la Chambre sociale de la Cour de cassation décide que les dispositions légales prévoyant l'instauration d'une nouvelle période de protection de six mois après l'annulation d'une autorisation de licenciement, lorsque les institutions représentatives auxquelles appartenait le salarié ont été renouvelées, sont applicables si une autorisation de transfert a été annulée. Il en résulte en pratique que :

- soit le salarié a retrouvé ses mandats représentatifs et est protégé à ce titre ; le licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ;
- soit l'institution a été renouvelée et il n'est plus élu ; mais il bénéficie d'une protection de six mois à compter du jour où il a retrouvé sa place dans l'entreprise. Pendant cette période, il ne peut pas être licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Une solution intéressante qui, dans le silence de la loi s'agissant des élus et mandatés transférés, a le mérite d'unifier le statut des représentants du personnel dès lors qu'ils réintègrent la communauté de travail qui était la leur, quelle que soit l'origine de leur éviction de l'entreprise. Dans le même esprit, la Chambre sociale a également jugé que l'annulation d'un jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de l'institution représentative mise en place dans ce cadre qu'à compter du jour où elle est prononcée. Ces salariés bénéficient par conséquent, à partir de cette date, du délai de protection de six mois prévu à l'article L. 425-1, alinéa 4, du Code du travail, devenu l'article L. 2411-5, alinéa 2 (2).

Ce faisant, on ne peut que déplorer une nouvelle fois qu'il ait fallu dix ans de procédure au salarié pour obtenir gain de cause. L'autorisation de transfert du ministre du travail annulant la décision de refus de l'inspecteur du travail date en effet du 19 février 1999, suivie le 4 juillet 2001 de l'annulation par le tribunal administratif de la décision ministérielle de transfert. Ce n'est que le 4 mars 2002 que le salarié est réintégré chez l'employeur d'origine qui ne tarde pas à le licencier le 9 avril 2002 pour faute sans autorisation administrative. La Cour d'appel de Paris ayant débouté le salarié de ses demandes en nullité de son licenciement et en paiement de dommages-intérêts pour licenciement illicite et pour violation du statut protecteur le 24 octobre 2006, il faudra attendre le 13 janvier 2009 pour que la Cour de cassation donne raison au salarié par une solution, certes prétorienne, mais qui se situe pleinement dans la logique du statut protecteur.

Laurent Milet

(1) Conseil d'État 12 oct. 1990, Sté Auxilec, n° 87204.

(2) Cass. soc. 2 déc. 2008, société Motive, n° 07-41832.