

## Prud'hommes (Conseils de)

**PRUD'HOMMES (Conseils de). – Conseillers salariés.**  
– Protection. – Licenciement sans observation de la procédure prévue par l'article L. 412-12 du Code du travail. – Employeur ne pouvant invoquer son ignorance du mandat prud'homal dès lors que la liste des conseillers figure au recueil des actes administratifs du département. – Obligation pour l'employeur de procéder aux vérifications nécessaires quant à la situation des salariés qu'il entend licencier. – Délit d'entrave à l'exercice des fonctions constitué.

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.)

30 novembre 1999

B.

Sur le moyen unique de cassation pris de la violation des articles L. 514-1, L. 514-2 et L. 531-1 du Code du travail, 9-1 du Code civil, 6-2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, 2, 427, 512, 591 et 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs, manque de base légale ;

\* en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a déclaré M. B. coupable d'entrave aux fonctions de conseiller prud'homal et, en répression, l'a condamné à 3 000 francs d'amende avec sursis ;

\* aux motifs qu'il est acquis en l'espèce que M. D. est conseiller prud'homal et que son licenciement est intervenu sans le respect des formes et autorisations imposées pour la rupture du contrat de travail d'un conseiller prud'homal ; que seul est en discussion l'élément moral de l'infraction (et non l'élément matériel

comme indiqué par erreur dans l'arrêt) ; qu'en l'espèce, aucune forme particulière n'est imposée au salarié pour informer l'employeur de ce qu'il a acquis le statut de salarié protégé du fait d'un mandat de conseiller prud'homal ; mais il doit être considéré que cette information résulte suffisamment de la publicité des élections prud'homales, tant dans leur préparation avec la connaissance donnée au public des candidatures que dans le scrutin lui-même et dans son résultat ; qu'en l'état d'une telle publicité, la connaissance par l'employeur des fonctions de conseiller prud'homal acquises par un de ses salariés résulte suffisamment de la seule existence de l'élection ; que l'employeur est donc réputé connaître le statut protecteur de son salarié dès lors qu'il est élu ; qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, et plus particulièrement en cas de rachat et de transfert d'entreprise, le salarié protégé au titre d'un mandat prud'homal n'est nullement tenu de porter à la connaissance du nouvel employeur l'existence de son statut ; il est inhérent à son contrat de travail et en particulier pour tout ce qui touche à la protection du conseiller prud'homal, ces particularités d'exécution du contrat de travail se transmettent avec le contrat de travail de l'ancien au nouvel employeur ; dans le cas d'espèce, M. D. n'avait donc pas, de son initiative, à porter à la connaissance de M. B. l'existence de son mandat syndical ; il revenait à ce dernier de prendre connaissance de l'ensemble des situations particulières des salariés, y compris de ceux de la direction, pour en tirer les conséquences quant aux conditions de constitution des contrats de travail ; le mandat de conseiller prud'homal de M. D. était connu de l'ancien employeur qui avait encouragé son salarié à le rechercher et qui ne pouvait manquer, par ailleurs, de constater les absences de M. D. et les contraintes de son mandat ; dans ces conditions, le mandat (et non l'employeur, comme indiqué par erreur dans l'arrêt) était suffisamment connu de l'employeur dès son origine et lui a été rappelé dans le cours de l'exécution du contrat de travail, de sorte que M. B., reprenneur et continuateur vis-à-vis du salarié des obligations de son prédécesseur, doit être réputé avoir eu connaissance du mandat protecteur ; dans ces conditions, le jugement dont appel doit être réformé et M. B. doit être déclaré coupable de l'infraction poursuivie ; eu égard aux circonstances particulières du litige et à l'incertitude qui règne sur l'attitude de M. D. lui-même, dont la loyauté dans l'information donnée à l'employeur n'a pas laissé de trace matérielle, la peine à infliger à M. B. doit être fixée à 3 000 francs et il doit lui être accordé le bénéfice du sursis (arrêt, pages 5 et 6) ;

1) alors que seule la volonté positive et concrète de violer la loi pénale caractérise l'élément intentionnel de l'infraction ; qu'ainsi, faute d'être accompagnée d'une notification expresse, la publication en préfecture des listes des conseillers élus, qui a pour seul effet de rendre opposable à tous les résultats des élections aux conseils de prud'hommes, ne suffit pas à établir la connaissance concrète, par l'employeur, du statut protecteur d'un salarié ni, par conséquent, à caractériser l'élément intentionnel du délit d'entrave aux fonctions de conseiller prud'homme ; que, dès lors, en estimant au contraire que les résultats des élections étaient, par l'effet de cette mesure de publicité, connus de l'ancien employeur de M. D., pour en déduire qu'en sa qualité de reprenneur, le demandeur devait également être réputé avoir eu connaissance du mandat protecteur, la Cour d'Appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

2) alors qu'en énonçant qu'en sa qualité de reprenneur, M. B. était réputé avoir eu connaissance du mandat du salarié, tout en relevant qu'il appartenait au demandeur de prendre connaissance de l'ensemble des situations particulières des salariés, et notamment de l'existence du mandat de M. D., la Cour d'Appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé, par fausse application, les textes susvisés ;

3) alors que seule la violation, en connaissance de cause, d'une prescription légale est de nature à caractériser l'élément intentionnel de l'infraction ; qu'ainsi, en énonçant que par le seul effet du transfert d'entreprise, le demandeur était réputé avoir eu connaissance

du mandat de M. D., sans répondre aux conclusions du prévenu qui faisait valoir qu'il pouvait valablement ignorer les résultats des élections qui, antérieurs au transfert d'entreprise, n'ont été notifiés ni à l'employeur initial ni au reprenneur, la Cour d'Appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

4) alors que l'élément intentionnel de l'infraction, qui implique une volonté frauduleuse positive et concrète, caractérisée par la violation, en connaissance de cause, d'une prescription légale, doit être écarté lorsque le comportement de l'agent procède d'une erreur de fait, serait-elle imputable à une faute de négligence ; qu'ainsi, en déduisant l'élément intentionnel du délit d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme de la circonstance que l'employeur aurait omis de procéder aux recherches permettant de prendre connaissance des situations particulières des salariés, sans d'ailleurs préciser la nature de ces recherches ni indiquer en quoi celles-ci incombaient nécessairement au reprenneur, la Cour d'Appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

**Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué que M. D., directeur salarié de la société Clinique Notre-Dame, exerçant par ailleurs les fonctions de conseiller prud'homme, a été licencié pour faute grave sans qu'ait été suivie la procédure prévue par l'article L. 412-18 du Code du travail ; qu'à la suite de ces faits, le président de la société, M. B., a été renvoyé devant le tribunal correctionnel sur le fondement des articles L. 514-2 et L. 531-1 du Code du travail pour entrave à l'exercice régulier des fonctions de conseiller prud'homme ;**

**Attendu que, pour écarter l'argumentation du prévenu qui, ayant pris ses fonctions peu avant le licenciement, soutenait ignorer que le salarié licencié était investi d'un mandat prud'homal, la Cour d'Appel se prononce par les motifs reproduits au moyen ;**

**Attendu qu'en l'état de ces motifs, d'où il résulte que le prévenu a volontairement omis de vérifier la situation du salarié licencié, les juges ont justifié leur décision dès lors que, la liste des conseillers prud'hommes élus pouvant être consultée en préfecture et étant publiée au recueil des actes administratifs du département en application de l'article R. 513-107-1 du Code du travail, l'employeur - auquel il appartenait, afin d'assurer le respect des prescriptions de l'article L. 412-18 du Code, de procéder à toutes les vérifications nécessaires relatives à la situation du salarié qu'il entendait licencier - ne pouvait invoquer son abstention fautive pour échapper aux conséquences de la violation de ce texte ;**

**D'où il suit que le moyen doit être écarté ;**

**Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;**

**Rejette le pourvoi...**

(MM. Gomez, prés. - Desportes, cons. réf. rapp. - Mme Commaret, av. gén. - SCP Delaporte et Briard, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.).

NOTE. - La présente décision rappelle le caractère public des élections aux conseils de prud'hommes et en tire des conclusions de nature à permettre de mieux protéger les salariés élus membres des conseils de prud'hommes (1).

En effet, en refusant à un employeur la possibilité de se prévaloir de son ignorance du mandat de conseiller prud'homme du salarié qu'il licencie sans autorisation de l'inspecteur du travail (2), elle met à néant un fait justificatif (3) tiré de l'absence d'élément intentionnel (4) permettant de faire disparaître l'infraction faute de l'un de ses éléments constitutifs.

En effet, pour que l'infraction existe, il faut la réunion de trois éléments :

- l'élément légal : le texte incriminant le comportement interdit et sanctionné ;
- l'élément matériel : la commission des faits incriminés ;
- l'élément intentionnel : la commission des faits en connaissance de cause.

Si un seul de ces éléments est absent, l'infraction n'existe pas et ne peut être sanctionnée (5).

Dans ces conditions, dès lors qu'un employeur est poursuivi pour avoir licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail un salarié titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme, il ne conteste pas la matérialité des faits mais il cherche à se réfugier derrière son ignorance de la qualité de conseiller prud'homme du salarié concerné qui peut très bien ne pas l'en avoir informé.

En effet, selon le Code du travail, aucune forme particulière n'est imposée au salarié pour informer son employeur de ce qu'il a acquis le statut de salarié protégé. Bien que ce ne soit pas l'intérêt du salarié, l'employeur peut très bien ne pas être informé de la nouvelle qualité du salarié, ce qui avait amené une cour d'appel à justifier par là un licenciement sans autorisation de l'inspecteur du travail (6). Un tel raisonnement est précisément celui réfuté par le présent arrêt de la Cour de Cassation qui interdit à un employeur de se prévaloir de son ignorance d'éléments qu'il doit et peut connaître. Il lui suffit de se renseigner auprès des administrations compétentes.

La Cour rappelle que l'information de l'employeur sur la qualité de conseiller prud'homme du salarié qu'il souhaite licencier résulte suffisamment du caractère public des élections aux conseils de prud'hommes tant dans leur préparation avec la connaissance donnée au public des candidatures que dans le soutien lui-même et dans son résultat. Celui-ci est public. En effet, la liste

des conseillers élus aux conseils de prud'hommes du département peut être consultée en préfecture et elle est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture (7). Dans ces conditions, seul un employeur particulièrement ignorant et négligeant peut ne pas connaître la qualité de conseiller prud'homme d'un salarié qu'il veut licencier.

L'employeur, avant de licencier un salarié, doit se renseigner sur l'existence d'un mandat et, s'il ne le fait pas, en assumer les conséquences. Il s'expose alors à une condamnation à au maximum 25 000 francs d'amende et/ou à un an d'emprisonnement pour délit d'entrave à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme (8).

De plus, en cas de succession d'entreprise (9), le reprenneur – comme le précise aussi le présent arrêt – a l'obligation de se renseigner sur la situation de l'entreprise (10) qu'il reprend, y compris en ce qui concerne les mandats dont les salariés peuvent être titulaires, car ils sont inhérent au contrat de travail. Faute de ce faire, il prend le risque de les licencier sans respecter les formes prévues et de se faire condamner.

**Marc Richevaux.**

- 
- (1) Michel Miné et autres, *Le licenciement des salariés protégés*, Economica.
  - (2) Article L. 514-2 CT, CE 20 mars 1991, *Dr. Trav.* 1994, n° 7, p. 27, Carel Schwartz, Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 1994, CSB 1994 A 44.
  - (3) Sur les faits justificatifs, Pradel J., *Droit pénal général*, Cujas éd.
  - (4) Bouloc B., Stephani G., Levasseur G., *Droit pénal général*, précis Dalloz.
  - (5) Beccaria, *Traité des délits et des peines*, Cujas, éditions du Bicentenaire.
  - (6) CA Paris, 3 juillet 1991, RJS 1991, n° 1124.
  - (7) Article R. 513-107-1 CT.
  - (8) Article L. 531-1 CT.
  - (9) Article L. 122-12 CT.
  - (10) Nicolas Alvarez-Pujana, "Les transferts d'entreprises, Le point sur l'application de l'article L. 122-12", *Dr. Ouvr.* 1994-97.