

Salariés Protégés

SALARIES PROTEGES. – Licenciement irrégulier sans autorisation de l'Inspection du Travail – Nullité – Intéressé ne demandant pas sa réintégration – Droit à une indemnité réparatrice égale aux salaires qui auraient été perçus depuis la date de l'éviction jusqu'à la fin de la période de protection – Appréciation de la durée de protection à prendre en considération (deux espèces).

- 1) **Conseillers prud'hommes – Durée du mandat dans la limite de la durée de protection accordée aux représentants du personnel (première espèce).**
- 2) **Délégués syndicaux – Durée de la période de protection prévue par l'article L. 412.8, alinéa 4 du Code du Travail égale à douze mois (deuxième espèce).**

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
28 mars 2000

D. contre Sté Loboal Conseils

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. D. élu conseiller prud'homme le 9 décembre 1992 et installé le 6 janvier 1993, à été engagé par la société Loboal le 14 juin 1993 ; qu'il a été licencié pour faute lourde le 10 juin 1994, sans autorisation administrative préalable ; qu'il a engagé une instance prud'homale en paiement de diverses sommes liées à la rupture du contrat de travail et d'une indemnité sanctionnant la méconnaissance du statut protecteur ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société Loboal :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir condamné la société au paiement de l'indemnité de préavis et des congés payés y afférents et de l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence, alors, selon le moyen, que la réintégration d'un salarié protégé ayant fait l'objet d'un licenciement non autorisé, constitue, même en cas de faute grave de ce dernier, une obligation pour l'employeur ; qu'en l'espèce la Cour d'Appel a constaté que les fautes imputées à M. D. avaient causé dans l'entreprise un trouble tel qu'il justifiait la rupture des relations contractuelles ; qu'en excluant cependant l'existence d'une faute grave, motif pris de l'offre de réintégration formulée par l'employeur, la Cour d'Appel a violé les articles L. 122-6, L.122-8 et L. 514-2 du Code du Travail ;

Mais attendu que M. D. ne demandait pas sa réintégration mais sollicitait comme il en avait la faculté, la réparation du préjudice subi du fait de la méconnaissance du statut protecteur et les indemnités résultant de la rupture du contrat de travail ; que la Cour d'Appel, qui a constaté que la société Loboal avait fait une offre de réintégration, a pu décider que la poursuite du contrat de travail n'était pas impossible et qu'elle ne pouvait donc se prévaloir d'une faute grave ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal de M. D. :

Vu les articles L.514-2, L.423-16 et L. 433-12 du Code du Travail ;

Attendu que pour limiter le montant de l'indemnité revenant à M. D. au titre de la méconnaissance du statut protecteur à la période comprise entre le licenciement et le refus du salarié à la proposition de réintégration émise par l'em-

ployeur, la Cour d'Appel relève qu'en exprimant ce refus, le salarié manifestait son intention de cesser de se tenir à la disposition de l'employeur ;

Attendu cependant que le salarié protégé, auquel est assimilé les conseillers prud'hommes, dont le licenciement a été prononcé en méconnaissance du statut protecteur, n'est pas tenu de demander sa réintégration ; que s'il ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu, il a le droit d'obtenir, 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 dans la limite de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce que l'arrêt a limité le montant de l'indemnité revenant à M. D. au titre de la place du statut protecteur.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. – Boubli, Rapp. – de Caigny, Av. gén. – S.C.P. Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, S.C.P. Boré, Xavier et Boré, Av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

6 juin 2000

S. et Syndicat CFDT Commerce et Services du Rhône contre Sté Prolyac

Sur le moyen unique :

Vu l'article L.412-18 du Code du Travail ;

Attendu que Mme S., engagée le 3 octobre 1991 en qualité de secrétaire administrative par la société Probat, aux droits de laquelle se trouve la société Prolyac, a été désignée, le 22 janvier 1993, a par le syndicat CFDT Commerce et Services du Rhône, en qualité de déléguée syndicale ; qu'elle a été néanmoins licenciée le 11 février 1993, sans que l'autorisation de l'Inspecteur du Travail ait été demandée ; que l'intéressée, qui a quitté l'entreprise le 25 février 1993 après l'interruption de son préavis par l'employeur, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la réparation du préjudice que lui avait causé ce licenciement illégal ;

Attendu que l'arrêt attaqué, pour limiter l'indemnité revenant à Mme S. pour la violation du statut protecteur dont elle bénéficiait, énonce qu'en ne réclamant pas sa réintégration dans l'entreprise, la salariée avait mis fin à son mandat, ce dont il suit qu'elle avait cessé d'être protégée à compter du 23 mars 1993, date de l'introduction de sa demande en justice, en sorte qu'elle avait droit à une indemnité correspondant au montant du salaire qu'elle aurait perçu entre le 25 février 1993, date de son éviction de l'entreprise, et le 23 mars 1993 ;

Attendu, cependant, que le salarié protégé, illégalement licencié, a droit, s'il ne réclame pas sa réintégration, à une indemnité réparant l'atteinte portée au statut protecteur, qui

est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus depuis la date de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection ; qu l'éviction du salarié protégé hors de l'entreprise, résultant du licenciement illégal, fait obstacle à l'exercice du mandat ; qu'il en résulte que, lorsqu'il ne demande pas sa réintégration, le délégué syndical, licencié sans autorisation de l'Inspecteur du Travail, a droit à une indemnité correspondant à la période de protection prévue par l'article L. 412-18, alinéa 4, du Code du Travail, soit égale à douze mois de salaires à compter de son éviction de l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a limité à 8 140 francs l'indemnité revenant à Mme S. pour la violation du statut protecteur.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. - Waquet, Rapp. - Kehrig, Av. Gén. - S.C.P. Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, S.C.P. Gatineau Av.)

NOTE. - Depuis un arrêt du 3 juin 1948 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (Droit Ouvrier 1948 p. 441) il est acquis que le licenciement irrégulier d'un salarié protégé, c'est-à-dire intervenu sans que l'employeur ait obtenu ni même sollicité l'autorisation de l'Inspection du Travail, est frappé de nullité.

La jurisprudence a été plus longue par contre, à dégager toutes les conséquences de cette nullité. Il a fallu une longue évolution marquée par les arrêts Detoef (Ch. Mixte 25 octobre 1968, Droit Ouvrier 1968 p. 439), Revet Sol (Ch. Soc. 14 juin 1972, Droit Ouvrier 1972 p. 276) et Perrier (Ch. Mixte 21 juin 1974, Droit Ouvrier 1974 p. 320) pour qu'il soit admis que le contrat de travail n'ayant pas été rompu, le salarié licencié fait toujours partie du personnel de l'entreprise et peut solliciter la continuation effective de son contrat de travail, c'est-à-dire sa réintégration dans l'emploi.

Mais il peut également hésiter à revenir dans l'entreprise surtout si la longueur éventuelle de la procédure l'a éventuellement amené à retrouver un autre emploi. En ce cas, il a droit à une indemnisation que la jurisprudence de la Chambre Sociale dans son dernier état fixe à la rémunération qu'il aurait perçu depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours (voir par exemple Cass. Soc. 6 avril 1999, Droit Ouvrier 2000 p. 350). Cette période comprendra les six mois de protection alloués par la loi après la cessation des fonctions.

Cette indemnisation sanctionne la violation par l'employeur du statut protecteur de façon automatique et forfaitaire. Elle ne se confond pas avec la réparation de préjudice causé par la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 10 juillet 1990, Cassini, Bull. Civ. V n° 362).

La solution ainsi adoptée est totalement prétorienne et ne fait pas l'objet d'une disposition de la loi. Elle s'inspire toutefois à l'évidence des dispositions figurant depuis la loi du 25 octobre 1982 aux articles L.425-3 et L.436-3 du Code du Travail prévoyant qui, au cas d'annulation définitive de l'autorisation de licenciement obtenue par l'employeur, octroient au salarié qui n'a pas demandé sa réintégration une indemnité correspondant au préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois qui lui est accordé pour solliciter sa réintégration après la notification de la décision du juge administratif.

Il était logique d'estimer que l'employeur qui avait licencié irrégulièrement en s'abstenant d'obtenir l'autorisation de l'Inspection du Travail ne pouvait pas être mieux traité que celui qui l'avait obtenue.

Ce principe a cependant posé apparemment un certain nombre de problèmes à la Cour de Cassation au regard de la période à prendre en considération pour évaluer le montant de l'indemnisation, problèmes qu'elle n'a pas su résoudre avec bonheur.

Dans la première espèce la question qui se posait à elle, en présence de Conseillers Prud'hommes, salariés protégés dont la protection recouvre un mandat de plus longue durée que celle des élus du personnel : cinq ans au lieu de deux, était de savoir si l'indemnisation devait aller ou non du jour de l'éviction à l'expiration de la cinquième année de mandat ?

L'application du principe énoncé jusqu'alors dans ses arrêts antérieurs semblait s'imposer sans difficultés. C'est ce qu'il résultait de la décision du 6 avril 1999 (précitée).

Or, dans l'arrêt du 28 mai 2000 ci-dessus rapporté, la Chambre Sociale a jugé qu'au regard des Conseillers Prud'hommes, l'indemnisation, si elle était égale à la rémunération que l'intéressé aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection, cette dernière devait s'apprécier "dans la limite de la durée de protection accordée aux représentants du personnel" c'est-à-dire deux ans et six mois.

Cette limitation est pour le moins surprenante non seulement par l'amodiation particulière apportée à un principe général mais aussi pour la méconnaissance qu'elle témoigne du fondement même de la protection.

Sans doute, celle-ci profite aux salariés investis d'un mandat ou d'une fonction représentative, mais elle a aussi et surtout, pour objet d'assurer le maintien de l'institution elle-même en imposant son respect aux employeurs, maintien qui ne résisterait pas à l'éviction des salariés qui en assument le fonctionnement.

Selon les commentateurs, c'est le souci d'assurer une égalité de statut protecteur entre les différents salariés protégés et d'éviter de mettre des sommes considérables à la charge des employeurs qui aurait inspiré la Cour de Cassation.

On ne peut qu'être surpris que l'intérêt de ces derniers soit privilégié par rapport à celui de l'institution prud'homale. On conçoit mal que la Cour Suprême n'ait pas eu un autre souci : celui d'assurer la permanence des fonctions d'un magistrat, même s'il n'est pas professionnel, et de ne pas compromettre le fonctionnement d'une juridiction.

En effet, lorsque le mandat prud'homal aura duré deux ans et qu'il restera trois ans pour parvenir à son expiration, le licenciement de son titulaire sera grandement facilité par la solution adoptée par l'arrêt du 28 mars 2000.

Le renvoi par l'article L. 514-2 du Code du Travail à l'article L. 412-8 concernant les délégués syndicaux pour évoquer la procédure applicable aux Conseillers Prud'hommes ne pouvait d'ailleurs être utile en la circonstance puisque pour eux, la durée de la fonction est indéterminée, sa cessation ne dépendant que de la volonté de l'organisation désignatrice ou de celle du salarié désigné, alors que le Conseiller Prud'hommes est titulaire d'un mandat de durée préfixée.

De là, le second problème objet de la deuxième espèce, quelle durée d'indemnisation prendre en compte pour un

délégué syndical dont la fonction n'a aucune durée fixée d'avance ?

L'arrêt du 6 juin 2000 qui est le premier à statuer, à notre connaissance, sur la question, adopte une solution inspirée par l'article L. 418 alinéa 4 du Code du Travail qui fixe à douze mois l'interdiction de licencier sans autorisation les délégués syndicaux lorsqu'ils cessent leurs fonctions (à condition de les avoir exercées pendant un an au moins).

En effet, elle décide que le délégué syndical licencié illégalement et non réintégré a droit à une indemnité sanctionnant la violation du statut protecteur de cette durée quelle que soit la date depuis laquelle il exerce son mandat. Autrement dit en pareil cas la condition d'un an d'exercice des fonctions disparaît car ainsi que l'indique l'arrêt du 6 juin 2000 le mandat ne cesse pas du fait du licenciement irrégulier, son exercice est seulement empêché

par l'acte illégal de l'employeur ; il n'y a donc aucune raison de conserver la condition posée par l'alinéa 4.

Dans son souci d'unifier les statuts protecteurs la Cour de Cassation aurait pu ici, sans que ce soit illogique, prévoir une durée de protection égale à celle des représentants élus du personnel.

En fait, dans les deux situations, conseillers prud'hommes et délégués syndicaux, ce qui est regrettable, c'est l'adoucissement apporté, par la réduction de la durée à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation, à la sanction infligée à l'employeur qui fait obstacle à l'exercice des fonctions.

Il est à espérer que la Chambre Sociale revienne dans les meilleurs délais à une plus saine conception de la défense des institutions représentatives.

Francis Saramito