

Protection des représentants du personnel

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

– Licenciement – Mise à pied conservatoire prononcée pendant une grève – Refus d'autorisation de licenciement – Annulation de la mise à pied et de ses effets – Paiement des salaires – Suspension du contrat ayant sa cause non dans la grève mais dans la décision de l'employeur rétroactivement anéantie.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
17 décembre 2002

I. et A. contre
Société Klinos Ile-de-France

Sur le moyen unique, commun aux deux pourvois :

Vu l'article L. 436-1 du Code du travail ;

Attendu qu'à partir du 2 octobre 1997, certains salariés de la société Klinos Ile-de-France, occupés sur le marché de nettoyage des bureaux de la Tour Manhattan à Paris La Défense, dont MM. I. et A., se sont mis en grève ; que l'employeur ayant estimé que certains salariés grévistes dont les deux intéressés avaient commis des actes dépassant l'exercice normal du droit de grève, ces derniers ont été convoqués par lettre du 21 octobre 1997 à un entretien préalable au licenciement avec mise à pied du même jour ; que les deux salariés étant représentants du personnel, l'employeur a demandé l'autorisation de les licencier à l'inspecteur du travail, lequel, par décision du 19 décembre

(7) Liaisons sociales - Quotidien, 31 janvier 2003, n° 13820, p. 1.

(8) J. Ghestin, G. Goubeaux, M. Fabre-Magnan, *Introduction générale*, Traité de droit civil sous la direction de J. Ghestin, LGDJ 1994, p. 759.

(9) Ibid.

(10) Dans son sens large, l'expression « droit de la modification du contrat » englobe les règles juridiques applicables au changement des conditions de travail et à la modification d'un élément localisé dans la sphère contractuelle. Dans un sens

restreint, l'expression désigne uniquement ce second aspect. L'expression est, dans ce commentaire, utilisée dans son sens large.

(11) Cass. soc. 10 juillet 1996, Dr. soc. 1996, p. 976, obs. H. Blaise, Dr. Ouv. 1996 p. 457 n. P. Moussy.

(12) S. Bourgeot, *Le refus par le salarié inapte du reclassement proposé par l'employeur*, RJS 2000, p. 434 ; J.Y. Frouin, note sous Cass. soc. 18 avril 2000, Dr. soc. 2000, p. 782 ; voir également, J. Savatier, note sous Cass. soc. 9 avril 2002 (deux arrêts), Dr. soc. 2002, p. 663.

1997 a exprimé son refus ; que MM. A. et I. ont saisi au fond la juridiction prud'homale de diverses demandes dont des rappels de salaires du 21 octobre au 22 décembre 1997, des compléments de prime de fin d'année et de congés payés y afférents ;

Attendu que pour débouter les deux salariés de leurs demandes relatives à des rappels de salaires, le jugement attaqué énonce qu'il résulte des articles L. 412-18 et L. 436-1 du Code du travail que si l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est refusée par l'inspecteur du travail, la mise à pied de ce salarié est annulée et ses effets supprimés de plein droit, mais qu'il n'appartient pas à la juridiction prud'homale de se prononcer sur le bien fondé de la mise à pied ainsi annulée et qu'il convient de considérer la situation des salariés au moment où la sanction est intervenue ce dont il résulte en l'espèce que, à la date de notification de la sanction les intéressés qui n'avaient pas manifesté leur intention de mettre fin à leur participation au mouvement entre le 21 octobre et le 18 décembre 1997, étaient en grève depuis le 2 octobre 1997, que leurs contrats de travail ont, en conséquence, été suspendus pour toute la période durant laquelle le mouvement a eu lieu, soit bien après l'annulation de la sanction ;

Attendu, cependant, que lorsque l'autorisation de licencier a été refusée, l'employeur se trouve de plein droit débiteur du salaire correspondant à la période de mise à pied, la suspension du contrat en résultant ayant alors sa cause non dans la grève mais dans la décision de l'employeur rétroactivement anéantie ; qu'il en résulte qu'en statuant comme il l'a fait le Conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi devant un autre Conseil de prud'hommes du chef du droit des salariés à percevoir le salaire correspondant à leur période de mise à pied, la Cour de cassation pouvant mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

(MM. Sargos, prés. - Cœuret, rapp. - Legoux, av. gén. - SCP Peignot et Garreau, av.)

NOTE. – Le présent arrêt confirme une précédente décision rendue dans des circonstances identiques, c'est-à-dire en cas de coïncidence d'un refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé ayant fait l'objet d'une mise à pied conservatoire dans l'attente d'une autorisation de licenciement avec la qualité de gréviste du salarié antérieure à la période de mise à pied.

L'on sait que lorsque l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est refusée par l'inspecteur du travail, la mise à pied de ce salarié est annulée et ses effets supprimés de plein droit. Le salarié doit être réintégré immédiatement. Le refus de l'employeur de le réintégrer constitue un trouble manifestement illicite. Et le fait de réintégrer le salarié, non dans son poste antérieur, mais dans un autre emploi est assimilé à un refus de réintégration (Cass. Soc. 12 juin 2001, *Guérin c/ SA fromagerie de Clerval*, Dr. Ouv. 2002.125, note L. Milet).

Il doit aussi percevoir les salaires perdus, sous peine de délit d'entrave, même si l'employeur exerce un recours hiérarchique ou contentieux, car ce recours n'est pas suspensif.

Ce droit à indemnisation du salarié protégé dont la mise à pied est illicite est un principe général qui ne souffre pas d'exception. L'employeur se trouve de plein droit débiteur des salaires correspondant à la période de mise à pied, même si le mandat du salarié n'a pas été renouvelé, des élections ayant eu lieu entre temps (Cass. Soc. 18 juil. 2000, *Hinot c/ AGS-CGDE IDF Ouest*, bull. p. 237, n° 301).

Un arrêt du 18 juillet 2000 avait donc considéré que si la mise à pied a été prononcée alors que le salarié était gréviste, l'employeur redevenait dans ce cas débiteur des salaires correspondant à la période de mise à pied, nonobstant le fait que le contrat de travail soit déjà suspendu pour une autre cause (Cass. Soc. 18 juil. 2000, *Aissine c/SA Klinos Ile-de-France*, Dr. Soc. 2000.1155, obs. L. Milet, JCP 2001, éd. E, Jurisp., p. 1053, note C. Puigelier).

Cette solution nous avait semblé justifiée par la logique du statut protecteur qui est de lier le sort de la mise à pied conservatoire au refus de l'autorisation de licenciement. Le fait que le contrat de travail soit déjà suspendu lors de la mise à pied ne change rien (voir nos observations Dr. Soc. précité).

Le présent arrêt va encore plus loin dans sa motivation : la suspension du contrat qui résulte de la mise à pied conservatoire n'a pas sa cause dans la grève mais dans la décision de l'employeur qui se trouve rétroactivement anéantie (voir F. Duquesne, « Régime de la mise à pied du salarié protégé gréviste » Dr. Soc. 2002.177).

Et cela se comprend aisément. Si l'employeur a utilisé la mise à pied conservatoire c'est qu'il a estimé que la faute commise par le salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Il en résulte que le licenciement ne peut être prononcé que pour une faute grave ou une faute lourde et que celui-ci doit intervenir rapidement. Si la faute invoquée par l'employeur est considérée finalement par l'Administration comme insuffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail, cela ne peut déboucher que sur un effacement total de la sanction et de ses effets, quelle que soit la cause d'une éventuelle suspension antérieure du contrat de travail. Toute autre solution aurait pour conséquence de faire prévaloir les règles du droit commun du contrat de travail sur celles du statut protecteur et, au demeurant, sur l'exercice de la liberté publique qu'est la grève.

Laurent Milet