

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Annulation de l'autorisation de licenciement – Reprise dans l'entreprise avec dispense de travail – Caractère non effectif de la réintégration – Manquement de l'employeur – Refus d'une modification du contrat de travail par le salarié – Licenciement – Nullité de la rupture.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 juin 2004
V. et a. contre Sea France

Vu l'article 1134 du Code civil et L. 425-3 du Code travail ;

Attendu que le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent ; que la mise en disponibilité de ce salarié pendant la période de protection restant à courir ne constitue pas une réintégration ; qu'il en résulte que s'il n'a pas satisfait à cette obligation, l'employeur, qui ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration, ne peut licencier le salarié en raison d'un refus de modification de son contrat de travail et que le licenciement prononcé en raison de ce seul refus est nul ;

Attendu que M. V., M. D. et Mme P. salariés de la société Seafrance et délégués de bord sur la ligne Dieppe Newhaven, ont été licenciés pour motif économique le 26 mai 1992 ; que les autorisations administratives de licenciement ont été annulées par un jugement du Tribunal administratif de Paris du 23 novembre 1994 confirmé ultérieurement par le Conseil d'Etat, et qu'ils ont sollicité leur réintégration dans leur emploi ; que l'employeur par lettre du 9 janvier 1995 leur a indiqué qu'elle leur proposerait un emploi équivalent à leur emploi sur la ligne de Dieppe et qu'elle les plaçait en position de disponibilité avec versement de leur rémunération contractuelle ; qu'après que le Tribunal d'instance de Dieppe a

décidé le 23 novembre 1995 que la mise en disponibilité ne constituait pas une réintégration effective, les salariés ont été licenciés pour faute grave le 13 février 1996 pour avoir refusé un embarquement dans un emploi différent de leur emploi initial proposé le 24 décembre 1995 ;

Attendu que les arrêts attaqués ont constaté que MM. V., D. et Mme P. avaient demandé leur réintégration dans leur emploi après l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement et ne l'avaient pas obtenue, sans que l'employeur justifie d'une impossibilité de les réintégrer dans leurs emplois, ou des emplois équivalents ; que ces mêmes arrêts énoncent ensuite que les salariés n'étaient plus protégés lorsqu'ils ont été affectés dans un autre emploi entraînant une modification de leur contrat de travail et

que le licenciement prononcé en raison de ce refus n'était pas nul, mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation, la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais uniquement en ce qu'il a déclaré sans cause réelle et sérieuse et non pas nuls les licenciements.

(M. Sargos, prés. - Mme Morin, cons. rapp. - M. Legoux, av. gén. - M^e de Nervo, av.)

Note.

L'arrêt rendu le 30 juin 2004 (1) retient l'attention à plus d'un titre. Car dans cette affaire, qui concerne la réintégration dans leur emploi de délégués, c'est d'abord douze années de procédure, devant les juridictions administratives et civiles, illustrant la complexité procédurale de certaines affaires. C'est ensuite et surtout une démonstration rigoureuse de la Cour de cassation qui, renouant les fils d'une histoire, réaffirme la primauté du statut protecteur.

Suite à la fermeture d'une ligne maritime entre Dieppe et Newhaven exploitée par la société Seafrance, de nombreux salariés, dont plusieurs délégués de bord, ont été licenciés pour motif économique le 26 mai 1992. Le Tribunal administratif de Paris a cependant annulé la décision d'autorisation de licenciement, jugement confirmé par le Conseil d'Etat (2). Trois délégués – une boutiquière, un chef de salon et un assistant officier mécanicien – ont alors demandé leur réintégration dans l'entreprise. Par courrier du 24 janvier 1995, la société leur a indiqué qu'elle leur proposera un "emploi équivalent à leur emploi disparu" en précisant qu'il s'agira d'un "emploi de garçon" et que, dans l'attente, elle les place "à compter du 9 janvier 1995 en position de disponibilité" avec maintien de leur rémunération de base contractuelle. Saisi par les trois délégués, le Tribunal d'instance a considéré que la mise à disposition n'est pas une réintégration effective et a ordonné une mesure d'instruction pour déterminer l'impossibilité matérielle de réintégration. En revanche, le tribunal a estimé que le poste envisagé – un poste de garçon d'une qualification moindre que celle des emplois occupés initialement par les trois salariés – même à temps partiel, satisfait à l'obligation de réintégration (3). Un mois après ce jugement, le 24 décembre 1995, la société a proposé aux trois délégués un embarquement, pour deux d'entre eux en qualité de garçon et pour le troisième en qualité d'ouvrier mécanicien. Ayant refusé ces propositions, les trois salariés ont été licenciés pour faute grave le 13 janvier 1996. Il ont à nouveau sollicité le Tribunal d'instance pour voir prononcer cette fois la nullité du licenciement et leur réintégration. Le tribunal s'est dessaisi au profit de la Cour d'appel de Rouen déjà saisie de la réintégration "initiale" (4).

Par arrêt du 15 janvier 2002, la Cour d'appel a considéré que la mise à disposition n'est pas une réintégration effective et que la proposition formulée en décembre 1995 ne constituait pas une offre de réintégration dans un emploi équivalent, en soulignant de surcroît que la société a recruté de nombreux salariés dans la période considérée. En revanche, les magistrats ont estimé que les salariés n'étant plus protégés, leur licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et non pas nul.

La Cour de cassation a cassé cet arrêt dans une démarche en deux temps. Après avoir affirmé que "le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent", la Cour précise tout d'abord que "la mise en disponibilité du salarié (...) ne constitue pas une réintégration". Mais tirant les conséquences de la méconnaissance par l'employeur de son obligation de réintégration, la Cour retient ensuite, au contraire des juges du fond, la nullité du licenciement prononcé en raison du seul refus de la modification du contrat de travail (5).

(1) Je remercie Marie-Laure Morin, conseiller à la Cour de cassation, qui a bien voulu me transmettre son rapport dans cette affaire.

(2) TA Paris, 23 novembre 1994 ; CE 19 janvier 1998, n° 165208.

(3) TI Dieppe 23 novembre 1995. Les délégués ont fait appel sur la question du temps partiel.

(4) Après l'arrêt du Conseil d'Etat, les trois délégués ont également à nouveau saisi le TI d'une demande d'indemnisation pour la période comprise entre le licenciement et la réintégration ; le TI s'est là aussi dessaisi au profit de la Cour d'appel. Ce volet n'est pas développé ici, ne comportant pas d'intérêt particulier et d'ailleurs n'ayant pas été discuté par la Cour de cassation.

(5) Dans le cadre de ce licenciement pour motif économique, plusieurs autres contentieux ont été engagés. L'un concerne un

quatrième délégué de bord qui, après annulation de l'autorisation de licenciement, a également sollicité sa réintégration. La Cour d'appel avait considéré que l'employeur était en droit de ne pas le réintégrer car le salarié était en arrêt maladie puis avait trouvé un autre emploi ; arrêt cassé par la Cour de cassation pour violation de l'article L. 425-3 du Code du travail (Cass. soc. 22 juin 2004, non publié, n° 02-41689). L'autre, engagé par trente salariés, a trait au bien-fondé du licenciement. S'ils ont été déboutés devant la Cour d'appel de Rouen, la Cour de cassation a cependant cassé l'arrêt en relevant que "la lettre de licenciement qui se bornait à mentionner l'arrêt d'exploitation de la ligne Dieppe-Newhaven n'indiquait ni la cause de cette décision (...), ni les conséquences sur l'emploi (...)", défaut de motivation qui "prive le licenciement de cause réelle et sérieuse" (Cass. soc. 28 mars 2000, Bull. V n° 130).

I. Réintégration et mise en disponibilité

Prolongeant l'arrêt *Pampre d'Or* du 18 janvier 1980 (6), la loi du 28 octobre 1982 a consacré le droit à réintégration du délégué dont l'autorisation de licenciement a été annulée (7). Comme le souligne le Professeur J.-M. Verdier, ce droit à réintégration n'est que la transcription de la continuation du contrat de travail, le licenciement étant inopérant (8).

La réintégration doit être effective, ce qui implique non seulement le paiement du salaire mais aussi la fourniture d'un travail. La Chambre criminelle de la Cour de cassation retient le délit d'entrave lorsqu'un employeur refuse de fournir un travail effectif au délégué (9), tandis que la Chambre sociale qualifie une telle situation de trouble manifestement illicite (10). En effet, ainsi que le souligne la Haute juridiction, un délégué "*ne peut assurer complètement ses fonctions que s'il travaille effectivement dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent*" (11).

L'arrêt ici commenté prolonge la solution dans l'hypothèse particulière de la mise en disponibilité. La référence à l'article 1134 du Code civil au visa de l'arrêt souligne que cette mise en disponibilité s'analyse en une inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles, rappelant ainsi que la réintégration n'est jamais que l'obligation de reprendre l'exécution du contrat (12). Sur le plan du statut, la mise en disponibilité doit être regardée comme une manière sophistiquée de refuser la fourniture d'un travail qui fait échec à l'obligation de réintégration.

Cette référence à l'article 1134 du Code civil, de prime abord incongrue, suggère une évolution dans la manière d'appréhender la protection des délégués irrégulièrement licenciés. Alors que la réintégration a été un combat doctrinal et judiciaire qui a pris appui sur le statut et, au-delà, sur les exigences qu'implique la protection des libertés fondamentales dans l'entreprise (13), s'opposant au droit des contrats qui a longtemps constitué un obstacle à cette protection, ce dernier permet d'asseoir l'exigence d'une réintégration effective et partant, une protection du statut.

II. Violation de l'obligation de réintégration et statut protecteur

Après annulation de l'autorisation de licenciement, le salarié doit être rétabli dans son emploi mais aussi dans son mandat. L'article L. 425-3 alinéa 3 du Code du travail précise à ce titre que le salarié "*est rétabli dans ses fonctions de délégué si l'institution n'a pas été renouvelée. 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 à l'article L425-1*" du Code du travail.

Dans cette affaire, l'institution ayant été renouvelée en 1996 et les trois salariés n'ayant pas été candidats, ils bénéficiaient de la protection d'une durée de six mois. Sans expliciter son raisonnement, la Cour d'appel avait jugé qu'à la date du licenciement consécutif au refus de la modification de leur contrat de travail, les salariés ne bénéficiaient plus de la protection et donc ne pouvaient invoquer la nullité de ce licenciement. Elle avait ainsi probablement estimé que la période légale de protection avait commencé à courir dès la mise en disponibilité des salariés, un an plus tôt. Au contraire, la Cour de cassation considère, elle aussi de manière implicite, que la période de protection n'a pu courir dès lors que la mise en disponibilité ne peut être regardée comme une réintégration. En conséquence, les règles du statut protecteur demeurent applicables. Un représentant du personnel ne peut être licencié pour avoir refusé la modification de son contrat de travail ; ce licenciement est

(6) Dr. Ouv. 1980 p. 213 n. M.C. Bonnetête ; J. Péliissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, 3^e édition, n° 150 p. 560.

(7) Cf. article L. 425-3 alinéa 1^{er} du Code du travail. Ce droit à réintégration n'est pas subordonné au caractère définitif de l'annulation ; cf. Cass. soc. 14 janvier 1988, Bull. V, n° 39, p. 24.

(8) J.-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, traité Dalloz volume II, 2^e édition, n° 329.

(9) Après annulation d'une autorisation de licenciement : Cass. crim. 13.03.84, Bull. n° 103 (refus de fournir un travail) ; Cass. crim. 29 novembre 1988, Bull. n° 404, p. 1069 (fourniture d'un travail ne correspondant pas à la qualification). Voir aussi pour un refus de fournir du travail faisant suite à un refus d'autorisation de licenciement : Cass. crim. 3 juillet 1968, Bull. n° 216 ; Dalloz 1969 J. p.597 note J.-M. Verdier ; Cass. crim. 23 janvier 1990, Dr. Ouv. 1990, p. 455.

(10) La Cour de cassation considère que le refus par l'employeur de fournir du travail après un refus d'autorisation de licenciement "manifeste sa volonté (...) de tourner la décision de refus de

licencier, ce qui caractérise un trouble manifestement illicite" justifiant la compétence du juge des référés pour ordonner sous astreinte la réintégration du délégué dans son emploi (Cass. soc. 30 mai 1979 Bull. V, n° 480) ; voir aussi Cass. soc. 12 juin 2001, Bull. V, n° 220, p.175 concernant l'affectation d'un représentant dans un autre emploi après refus d'autorisation de licenciement.

(11) Cass. soc. 30 mai 1979, préc. ; cf. aussi Cass. crim. 3 juillet 1968, préc. : "un délégué du personnel, pour remplir ses fonctions, doit travailler effectivement dans l'entreprise".

(12) Sur les conséquences de cette analyse dans l'hypothèse où un salarié ne donne pas suite à l'offre de réintégration formulée par l'employeur après annulation du licenciement, cf. Cass. soc. 15 janvier 2003, non publié, n° 00-46089.

(13) Voir en particulier Hélène Sinay, La réintégration dans l'entreprise, Mélanges Gérard Lyon-Caen, Dalloz 1989, p. 415 ; Jean-Maurice Verdier, Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques, JCP, éd. G, 1971, doctrine, n° 2422, sp. n° 14 et ss. ; *ibid.* Travail et libertés, Dr. Soc. 1982, p. 418

nul. Seule cette lecture fait échec à toute manoeuvre dilatoire de l'employeur le temps de la protection "post-réintégration" (14).

La Cour de cassation souligne ainsi que la question de la licéité du licenciement consécutif au refus de la modification du contrat de travail ne saurait être détachée de celle de la violation par l'employeur de l'obligation de réintégration, dissociation qu'avait au contraire faite la Cour d'appel. La nullité sanctionne ici un acte – le licenciement consécutif au refus de la modification du contrat – qui s'analyse en réalité en une violation de l'obligation de réintégration. Et la nullité signifie que la méconnaissance de l'obligation de réintégration du délégué irrégulièrement licencié porte atteinte à une liberté fondamentale dans l'entreprise – la représentation collective des salariés –, quand bien même la période de protection liée au statut serait formellement expirée (15).

Manuela Grévy,

Maître de conférences à l'Institut des Sciences sociales du travail de Sceaux (Université de Paris I)

(14) D'ailleurs la Cour de cassation prend soin de préciser que la mise en disponibilité "pendant la période de protection restant à courir" ne constitue pas une réintégration montrant ainsi qu'elle n'est pas dupe sur la stratégie de l'employeur.

(15) Pour une lecture de l'arrêt fondée sur la sanction de la violation de l'obligation de réintégration alors même que la période de protection serait expirée, cf. L. Milet, *Dr. Soc.*2004, p.1040 ; J.-E. Tourreil, *Semaine sociale Lamy* 2004, n° 152, p. 9 ; *RJS* 10/04 n° 1067.