

Le caractère impératif des garanties protectrices reconnues au représentant du personnel

par Franck HÉAS, Maître de conférences à l'Université de Bretagne-sud (1)

PLAN

I. Le contenu du statut protecteur

- A) L'autorisation administrative de licenciement
- B) Les autres éléments du statut

II. L'indisponibilité du statut protecteur

- A) Le rappel de l'indisponibilité du statut protecteur
- B) Les raisons de l'indisponibilité du statut protecteur

Lorsque le salarié est investi de fonctions représentatives (mandat syndical ou électif), il est considéré comme protégé. A ce titre, la jurisprudence rappelle de façon récurrente que l'intéressé bénéficie de « *prérogatives exorbitantes du droit commun* ». L'arrêt du Conseil d'Etat en date du 13 avril 2005 (1 bis), présentement commenté s'inscrit dans cette lignée. Même si la décision aura les honneurs du recueil *Lebon* vraisemblablement en raison du caractère inédit de la question tranchée, elle demeure classique. L'intérêt réside dans le fait que les juges du Palais Royal ont entendu faire montre d'une pédagogie exemplaire pour souligner le caractère impératif des garanties protectrices reconnues au représentant du personnel.

En l'espèce, l'employeur (2) envisageant de licencier pour motif économique une salariée protégée (3) en avait préalablement demandé l'autorisation à l'inspecteur du travail qui avait accepté en mars 1996. Se prononçant six mois après sur recours hiérarchique, le ministre du Travail confirmait la première décision. La salariée saisit donc le Tribunal administratif de Paris qui rejeta sa requête. L'issue lui fut plus favorable en appel, puisque la Cour administrative d'appel de Paris, logiquement saisie par la salariée, annula le jugement. L'employeur prit donc l'initiative de porter le contentieux devant le Conseil d'Etat afin que soit confirmé le jugement des premiers juges.

Outre une discussion d'ordre procédural sur le nombre pair de magistrats ayant examiné l'affaire alors qu'ils devaient siéger en nombre impair, le problème juridique est autrement plus fondamental. L'examen du Conseil d'Etat porte sur le sort des mesures protectrices du représentant du personnel en cas de licenciement pour motif économique et notamment, les garanties de reclassement qui y sont attachées. En la matière, la Haute juridiction administrative exerce depuis 1977 un contrôle étendu et renforcé. A propos de l'affaire *Abellan* qui portait sur la situation d'un salarié membre du comité d'entreprise dont l'emploi avait été supprimé suite à une réorganisation de l'entreprise et dont le licenciement n'avait pas été autorisé, les juges affirmaient déjà : « *dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise* » (4). L'objectif tel que le dégageait le commissaire du

(1) Droit et Changement social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes), IREJE (Université de Bretagne-sud).

(1 bis) Reproduit ci-après p. 128.

(2) La société originellement employeur ayant été dissoute, c'est l'association Secours Catholique qui est assignée puisqu'elle assume la continuité des droits de la première.

(3) L'arrêt ne donne aucune précision sur les fonctions représentatives exercées par l'intéressée.

(4) CE 18 février 1977, *Lebon*, 1977, p 97, *Dr. Ouv.* 1977 p. 215.

gouvernement de l'époque dans ses conclusions était simple : à défaut de garantie d'emploi, il importait que le salarié protégé ait au moins droit à certaines formes de reclassement : une proposition dans ce sens permettait d'ailleurs d'établir que le licenciement était sans rapport avec le mandat (5). En définitive, l'exécution d'une obligation de reclassement devait permettre d'assurer la continuité des fonctions représentatives. C'est dire le caractère éminemment important des recherches de reclassement préalables au licenciement pour motif économique. *Quid* alors, lorsque le salarié bénéficiaire y renonce ? Par la décision du 13 avril 2005, le Conseil d'Etat estime qu'une telle circonstance ne dispense nullement l'employeur des obligations dont il est débiteur (6). La solution était prévisible : les parties au contrat de travail, c'est-à-dire ni l'employeur et ni le salarié ne peuvent écarter un ou plusieurs éléments du statut protecteur des représentants du personnel.

Le recours au terme de *statut* pour désigner l'ensemble des prérogatives, garanties et droits reconnus au salarié représentant le personnel est récurrent et usuel. Pour autant, d'un strict point de vue juridique, il pourrait s'agir d'un abus de langage. Dans le sens le plus courant, la notion renvoie à la qualité de fonctionnaire (7) qui est soumis à un statut (acte réglementaire) et ne relève à ce titre, aucunement du droit du travail. La situation du fonctionnaire est donc en principe régie par un statut de droit public, entendu comme « un procédé unilatéral de détermination des relations professionnelles » (8). Ce statut désigne alors « un corps de règles générales, édictées unilatéralement par les autorités publiques et destinées à réglementer la situation professionnelle des catégories d'agents de l'administration » (9). Plus généralement, le statut désigne aussi l'ensemble des réglementations s'appliquant à une personne, une catégorie de personnes ou une institution (10). C'est dans ce dernier sens que doit être entendue la notion de statut des salariés protégés. A cet égard, la dénomination de statut protecteur des représentants du personnel est consacrée (11) depuis longtemps (12) à propos des droits, garanties et prérogatives qui leur sont conférés. La Cour de Cassation recourt même à l'expression (13) pour justifier pleinement « la logique de statut » (14).

L'arrêt du Conseil d'Etat du 13 avril 2005 qui implique que le salarié dit protégé ne peut renoncer aux garanties qui lui sont reconnues, est l'occasion de revenir sur les éléments (I) et sur le caractère indisponible (II) de ce statut bénéficiant au représentant du personnel.

I. Le contenu du statut protecteur

Même si le statut protecteur du représentant du personnel se fonde en premier lieu sur la procédure administrative de licenciement (A), bien d'autres illustrations de ce statut existent en droit positif (B).

A) L'autorisation administrative de licenciement

Le troisième considérant de la décision analysée souligne que la pierre angulaire du statut protecteur des

(5) P. Dondoux, Le contentieux des décisions de l'administration en matière de licenciements économiques, Pouvoirs du juge administratif, *Droit Social*, 1977, p 166, *Droit Ouvrier* 1977 p 216.

(6) L'arrêt évoque à cet égard « l'obligation qu'avait l'entreprise de faire une proposition de reclassement ». La formulation est excessive. L'objet de l'obligation patronale de reclassement n'est pas le maintien du contrat de travail, ce qui n'impose donc pas de formuler nécessairement une offre de réaffectation. Il s'agit pour l'employeur de procéder de façon active et diligente à des recherches de reclassement. Si de telles opérations n'aboutissent pas et que le reclassement est impossible, alors le licenciement est envisageable.

(7) Ainsi, dans la fonction publique territoriale par exemple, la notion de fonctionnaire vise « les personnes qui régies par le titre 1 du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées à un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou de leurs établissements publics ainsi que les offices publics

d'habitation à loyer modéré et les caisses de crédit municipal, à l'exception pour ces dernières des directeurs et des agents comptables » (art 2 loi du 26 janvier 1984).

(8) C.A. Garbar, Le droit social vu du droit public : un lieu d'hybridation, *in* Regards croisés sur le droit social, *SSL*, suppl. au n° 1095, 28 octobre 2002, p 44.

(9) J.M. Auby, L'évolution des sources du droit de la fonction publique, *AJDA*, 1984, p 246.

(10) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, 2005.

(11) J.Y. Kerbouc'h, *Le statut protecteur des représentants du personnel*, Paris, Litec, 2003, 343 p.

(12) G.H. Camerlynck, Le nouveau statut protecteur des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, *JCP*, 1959, I, 1482.

(13) A titre d'illustration : Soc 28 novembre 2000, *Droit Social*, juin 2001, p 638.

(14) J.M. Verdier, La protection des représentants du personnel dans l'entreprise : une logique du statut, *Droit Social*, 2001, p 635.

représentants du personnel demeure l'exigence de l'autorisation administrative préalable en cas de licenciement. Notamment, les magistrats rappellent que cette formalité vise à vérifier que la rupture envisagée du contrat de travail est sans lien avec les fonctions représentatives exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé (15). Il est vrai que, conformément à l'article L 122-45 du Code du travail, les activités syndicales ne peuvent être prises en compte pour fonder une décision de licenciement. A défaut, il s'agirait d'une mesure nécessairement discriminatoire.

C'est une des raisons pour lesquelles, lorsque la demande de licenciement s'appuie sur un motif économique, l'inspecteur du travail doit vérifier la réalité d'un tel motif, tout en s'assurant que les possibilités d'assurer le reclassement du salarié ont toutes été envisagées. Sur ce point, la décision du 13 avril 2005 est en conformité avec la jurisprudence antérieure (16). Dès lors que la rupture se fonde sur le motif de l'article L 321-1 du Code du travail, l'inspecteur examine les possibilités permettant d'éviter la cessation des relations professionnelles que le salarié protégé soit membre du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (17), délégué du personnel (18) ou conseiller prud'homme (19) par exemple.

Le licenciement du représentant du personnel ne peut donc intervenir qu'après ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. Quelle que soit la nature du mandat, la règle vaut pour le délégué syndical (article L 412-18 Code du travail), le délégué du personnel (article L 425-1 Code du travail), le membre du comité d'entreprise (article L 436-1 Code du travail) ou encore celui du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L 236-11 Code du travail) (20). Outre les représentants classiques du personnel, l'exigence d'une autorisation administrative de licenciement a également été étendue aux salariés considérés comme protégés tels que par exemple le médecin du travail (article R 241-31 Code du travail), le conseiller prud'homme (article L 514-2 Code du travail) ou le travailleur inscrit sur la liste préfectorale pour assister les salariés au cours d'entretiens préalables de licenciement (article L 122-14-16 Code du travail).

Logiquement, l'intervention de l'inspecteur du travail pour autoriser ou interdire le licenciement du représentant du personnel ne peut être aménagée. Nous avons eu l'occasion de le rappeler lors d'un précédent commentaire (21). En l'espèce, il s'agissait d'une salariée représentant le personnel au sein d'une commission paritaire nationale licenciée pour motif économique. Or, la lettre de notification du licenciement lui avait été expédiée avant l'intervention de l'inspecteur du travail. La missive précisait à cet égard que le licenciement deviendrait effectif à réception de l'autorisation. En cas de refus, la lettre demeurerait sans effet. La lettre de licenciement adressée à un salarié protégé pouvait-elle contenir une condition résolutoire ? Contrairement au jugement du Conseil de prud'hommes de Vannes (annulé en appel depuis), il demeure impossible de déroger ou d'apporter des limites, aménagements, exceptions ou adaptations à l'intervention préalable de l'inspecteur du travail. La procédure de licenciement du représentant du personnel est d'ordre public, c'est-à-dire impérative. Elle trouve d'ailleurs application en d'autres circonstances.

B) Les autres éléments du statut

Outre l'autorisation administrative de licenciement, d'autres éléments complètent le statut protecteur des représentants du personnel. Ainsi, sans que son refus ne puisse fonder une mesure de licenciement, le représentant du personnel peut toujours décliner tant une modification de son contrat de travail, qu'un simple changement de ses conditions de travail décidé dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur (22). A l'inverse, pour les autres salariés, le refus d'un changement des conditions de travail est une cause suffisante de licenciement (23). Le représentant du personnel est protégé contre le licenciement. Il est également protégé contre tout aménagement des relations professionnelles proposé par l'employeur.

En cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise, le transfert du contrat de travail du représentant du personnel sur la base de l'article L 122-12 du Code du travail est subordonné à une autorisation préalable de la part l'inspecteur du travail (article L 412-18 al. 7 pour les délégués syndicaux et article L 425-1 al. 6 du Code du travail pour les délégués du personnel (23 bis)).

(15) La même analyse est menée en cas de licenciement pour faute (CE 27 juillet 2005, *RJS*, 11/05, n° 1120).

(16) P. Moussy, La perception par le juge administratif de l'exercice normal des fonctions représentatives, *Droit Ouvrier* 1990 p 42.

(17) CE 11 juin 1993, *Dr. trav.*, 1993, n° 7, p 25, conclusions Schwartz.

(18) CE 17 novembre 2000, *RJS*, 3/01, n° 317.

(19) CE 20 mars 1994, *Dr. trav.*, 1994, n° 7, p 27, conclusions Schwartz.

(20) Ce qui ne concerne pas le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dès lors que l'intéressé ne fait pas partie de la délégation du personnel (Soc 18 mai 2005, *RJS*, 8-9/05, n° 867).

(21) CPH Vannes 30 décembre 2002, *Droit Ouvrier*, août 2003, p 345, note F. Héas.

(22) Soc 16 décembre 1998, *RJS*, 2/99, n° 235 ; Soc 30 mai 2001, *Droit Social*, 2001, p 901, observations J. Savatier.

(23) Soc 10 octobre 2000, *RJS*, 12/00, n° 1221.

(23 bis) CE 15 juin 2005, *Dr. Ouv. déc.* 2005 p. 563, chr. Droit administratif du travail, J.L. Rey.

La Cour de cassation a étendu cette garantie à tout type de transfert d'entreprise, quel que soit le cadre juridique de l'opération (24).

A titre d'exemple, nous pouvons également rappeler que la Chambre sociale a récemment souligné que les mesures protectrices instituées au profit des salariés dits « protégés » doivent recevoir application y compris au cours de la période d'essai (25). Même si en l'espèce il s'agissait d'un médecin du travail et d'un conseiller du salarié inscrit sur la liste dressée par le préfet conformément à l'article L 122-14-16 du Code du travail, la solution pourrait être étendue aux représentants classiques du personnel. En pratique, les conditions d'ancienneté requises pour exercer un mandat électif ou syndical limitent cependant la portée de l'analyse. Il n'en demeure pas moins que le salarié protégé est souvent titulaire de prérogatives dont le salarié ordinaire est démuné.

Le Conseil d'Etat en a donné une autre illustration. Dans le cas général, le licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés impose la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (article L 321-2 du Code du travail). Cette formalité dispense alors normalement l'employeur de procéder à des entretiens préalables (article L 122-14 du Code du travail). Or, un arrêt du 28 septembre 2005

impose dorénavant que, si un représentant du personnel est inclus dans le projet de licenciement économique d'au moins dix salariés sur moins de trente jours, dans une entreprise pourvue d'un comité d'entreprise, l'intéressé doit néanmoins bénéficier d'un entretien préalable (26). Là encore, le *distinguo* est établi avec la situation du salarié considéré comme « ordinaire ». Par cette décision, le juge administratif aligne sa jurisprudence sur celle du juge judiciaire qui considérait déjà que, s'agissant des salariés protégés, la consultation du comité d'entreprise devait toujours être précédée d'un entretien préalable, y compris lors d'un licenciement économique d'au moins dix salariés (27).

Toutes ces mesures illustrent le caractère dérogatoire et exorbitant du statut protecteur des représentants du personnel. Les adjectifs ne sont pas nouveaux, puisque dans les fameux arrêts *Perrier* de 1974, la Cour de cassation évoquait déjà à propos « des salariés légalement investis de fonctions représentatives », « une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun » qui justifiait que l'action en résiliation judiciaire soit exclue pour ce type de salarié (28). Commentant ces décisions, Hélène Sinay observait « la primauté du statut des représentants du personnel sur le contrat de travail » (29). L'arrêt du Conseil d'Etat du 13 avril 2005 renforce donc la tendance en soulignant le caractère indisponible de ce statut.

II. L'indisponibilité du statut protecteur

Le caractère indisponible du statut dont bénéficie le représentant du personnel n'est pas nouveau. Sur ce point le Conseil d'Etat s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence antérieure (A). Il est vrai que les composantes de ce statut doivent être pleinement garanties pour que les principes de la liberté syndicale et de la libre participation à la détermination collective des conditions de travail posés par le préambule de la Constitution de 1946 soient effectifs (B).

A) Le rappel de l'indisponibilité du statut protecteur

La notion d'indisponibilité renvoie à la qualité d'un bien ou d'un droit qui ne peut être l'objet d'aucun acte de

disposition (cession, vente ou hypothèque par exemple). De ce point de vue, l'indisponibilité implique des restrictions qui, par définition, limitent les prérogatives d'un individu dont un droit ou une action pourront échapper au libre pouvoir de sa volonté (30). En droit de la famille par exemple, les actions relatives à la filiation sont indisponibles. L'article 311-9 du Code civil (31) dispose d'ailleurs que ces actions « ne peuvent faire l'objet de renonciation » (32). C'est une application du principe de l'indisponibilité générale de la personne humaine, tant le corps humain que l'état des personnes (33).

En droit du travail, un raisonnement similaire se retrouve s'agissant des représentants du personnel. Ainsi, l'inspecteur du travail qui autorise le licenciement d'un

(24) Soc 16 mars 1999, *RJS*, 5/99, n° 699 ; Soc 20 novembre 2002, *Droit Ouvrier*, 2002 p. 250.

(25) Soc 26 octobre 2005, nos 03-44.585 et 03-44.751.

(26) CE 28 septembre 2005, *JCP éd. S*, 15 novembre 2005, n° 21, 1336.

(27) Soc 10 mai 1999, *Bull civ*, V, n° 207.

(28) Ch. mixte 21 juin 1974, *D*, 1974, 593, concl A. Touffait, *JCP éd. G*, 1974, II 17801, *Droit Ouvrier* 1974 p. 320 et 189 n. M. Boitel.

(29) H. Sinay, Un tournant du droit du travail : les arrêts *Perrier*, *D*, 1974, chron., XLII.

(30) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, ouvr., préc..

(31) Qui n'a pas été modifié par l'ordonnance n° 2005-759 du 4 juillet 2005 (*JO* du 6 juillet 2005) portant réforme de la filiation.

(32) V. Huet-Weiller, *Réflexions sur l'indisponibilité des actions relatives à la filiation*, *D*, 1978, chron., 223.

(33) Ass. Plé. 31 mai 1991, *JCP éd. G*, 1991, II, 21752 : l'engagement d'une femme de concevoir et de porter un enfant pour l'abandonner à la naissance est contraire au principe d'ordre public de l'indisponibilité du corps humain et à celui de l'indisponibilité de l'état des personnes.

délégué en se croyant lié par la volonté de celui-ci de quitter l'entreprise méconnaît sa compétence ; dès lors qu'il est investi de fonctions représentatives, l'intéressé ne peut renoncer aux dispositions d'ordre public. Dans une espèce (34), le salarié délégué du personnel suppléant et membre du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, était visé par un projet de licenciement pour motif économique. Désireux de quitter l'entreprise, il avait fait part de sa volonté auprès de l'inspecteur du travail. Le Conseil d'Etat a alors suivi le Tribunal administratif qui avait annulé l'autorisation. Cet élément ne doit pas être pris en compte. Seuls doivent être examinés le motif économique (ce qui inclut la situation de l'entreprise et la nécessité des réductions d'effectifs) et les perspectives de reclassement.

La décision présentement commentée s'inscrit donc dans le droit fil de cet arrêt de 1997. Mais bien avant déjà, le juge administratif avait eu l'occasion de préciser que le représentant du personnel ne pouvait par avance consentir à des mesures susceptibles, même de façon minime, d'affecter l'exercice de ses fonctions. Ainsi, la clause par laquelle l'intéressé accepte certaines modifications de son contrat de travail ne peut recevoir application pendant la durée du mandat (35). Sur ces questions, la jurisprudence judiciaire est en accord. Par un court attendu de principe, la Chambre sociale a notamment indiqué que le salarié ne peut renoncer au délai de cinq jours ouvrables prévu entre la convocation et la tenue de l'entretien préalable à un éventuel licenciement prévu à l'article L 122-14 du Code du travail (36). A l'instar d'autres garanties auxquelles le représentant du personnel ne peut renoncer, les délais existants lors d'une procédure de licenciement sont d'ordre public. Le salarié ne peut donc en principe renoncer à des formalités substantielles.

Les dérogations au principe de l'indisponibilité du statut du représentant du personnel sont néanmoins admises de façon très restrictive et à titre très exceptionnel. Ainsi, même si le droit de grève est d'ordre public et que toute renonciation doit être exclue, la Cour de cassation a pu admettre une solution inverse. En l'espèce, le travailleur français était appelé à fournir sa prestation de travail sur le territoire d'Etats qui n'autorisaient pas le droit de grève ; la Haute juridiction a considéré que l'intéressé pouvait renoncer à l'exercice du droit de grève, pour la période pendant laquelle il était expatrié (37). Cette décision ancienne demeure isolée.

Par ailleurs, en cas de licenciement pour motif économique et afin d'aligner sa jurisprudence sur celle du juge judiciaire, le Conseil d'Etat impose dorénavant que les recherches préalables de réaffectation s'effectuent aussi au-delà des frontières nationales, pour les salariés qui ont manifesté « leur intérêt de principe pour un reclassement à l'étranger » (38). *A contrario*, la volonté individuelle du salarié visé par le projet de licenciement économique peut dispenser l'employeur de rechercher un reclassement hors de la France. Il s'agit là du seul aspect des garanties de reclassement instituées au profit des salariés en cas de rupture pour motif économique, auxquelles le représentant du personnel peut renoncer. En dehors de ces situations particulières, il demeure que le statut protecteur est indisponible.

B) Les raisons de l'indisponibilité du statut protecteur

Les juges du Palais Royal rappellent que la « protection exceptionnelle » dont bénéficient les représentants du personnel existe « dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs » (39). Nous avons précédemment développé les raisons pour lesquelles ces droits, garanties et prérogatives peuvent être assimilés à un statut, distinct des engagements contractuels des parties. A cet égard, il se comprend que le représentant du personnel ne puisse par sa seule volonté écarter des dispositions générales, instituées par le législateur dans un souci de protection. Ces garanties touchent à l'exercice de libertés fondamentales (40).

Plus précisément et comme la dénomination l'indique, le représentant du personnel se voit confier, par le biais d'une élection ou d'une désignation syndicale, un mandat de représentation des autres salariés. Cette dimension essentielle de la fonction représentative dépasse et transcende la personne du seul travailleur qui en bénéficie. En raison de ses fonctions de représentation, l'intéressé se voit reconnaître des prérogatives importantes, afin que le mandat s'exerce hors des contingences habituelles du travailleur subordonné. Ainsi, ces garanties demeurent exorbitantes du droit commun et sont bien souvent spécifiques : libre circulation dans l'entreprise, expression (affichage, distribution de publications), droit d'alerte, mise à disposition d'un local ou crédit d'heure par exemple. Toutes ces attributions se justifient au regard des fonctions de représentation du travailleur, dans l'intérêt

(34) CE 17 octobre 1997, *TPS*, 1997, com., 317.

(35) Soc 28 janvier 1988, *D*, 1988, 457, note J.M Verdier, *JCP éd. E*, 1989, II, 15420 ; Soc 17 mars 1993, *Dr. travail*, 1993 n° 5 p 15, § 267.

(36) Soc 28 juin 2005, n° 02-47.128.

(37) Soc 16 juin 1983, *D*, 1984, IR, 362, observations G. Lyon-Caen.

(38) CE 4 février 2004, *Sem. Soc. Lamy*, 15 mars 2004, n° 1160, p 12.

(39) L'expression était déjà mentionnée dans les arrêts *Perrier* précités.

(40) J.M. Verdier, *Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques*, *JCP*, 1971, I, 2422.

de la collectivité du personnel. C'est pourquoi elles trouvent leur fondement, non pas dans la personne du représentant, mais dans la fonction c'est-à-dire le mandat. Le statut protecteur bénéficiant au représentant du personnel ne s'inscrit nullement dans une logique contractuelle (41).

A ce titre, le titulaire ne peut seul disposer de droits, dont d'autres sont également et indirectement les bénéficiaires. En quelque sorte, les autres salariés sont des ayants droit du statut protecteur reconnu au représentant du personnel. Logiquement, la seule volonté individuelle doit donc demeurer inopérante pour revenir sur des garanties instituées par le législateur dans l'intérêt de la collectivité des travailleurs. C'est dire que le statut protecteur des représentants du personnel est

d'ordre public. A cet égard, l'article 6 du Code civil proscriit toutes les « *conventions particulières* » qui dérogent à l'ordre public et la jurisprudence a depuis longtemps posé le principe que la renonciation à une règle d'ordre public est entachée de nullité (42). Les individus ne peuvent donc renoncer à des droits et garanties institués dans un souci d'ordre public. La protection afférente est donc maximale, car toute dérogation ou tout renoncement pourrait heurter la collectivité dans son organisation ou ses fondements. Avec une pédagogie louable, l'arrêt du Conseil d'Etat en date du 13 avril 2005 souligne le caractère indisponible du statut du représentant du personnel. Logique, la solution était donc prévisible.

Franck Héas

(41) J.M. Verdier, La protection des représentants du personnel dans l'entreprise : une logique du statut, art. préc., p 635.

(42) Ass civ 9 juin 1939, *Gaz Pal*, 1939, 2, 1999.

Annexe

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement pour motif économique – Obligation de reclassement – Portée du contrôle de l'Administration – Accord du salarié à la rupture – Élément suffisant (non).

CONSEIL D'ÉTAT (8^e et 3^e sous-sections réunies) 13 avril 2005
Secours Catholique contre O.

Considérant qu'en vertu des dispositions du Code du travail le licenciement des représentants du personnel, qui bénéficient dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent d'une protection exceptionnelle, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ;

Considérant que si, pour juger de la réalité des offres de reclassement, l'inspecteur du travail peut tenir compte de la volonté exprimée par le salarié, l'expression de cette volonté, lorsqu'il s'agit d'un reclassement sur le territoire national, ne peut néanmoins être prise en compte qu'après que des propositions de reclassement concrètes, précises et personnalisées ont été effectivement exprimées, et à condition que l'information du salarié soit complète et exacte ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société Editions SOS, aujourd'hui dissoute et au droit de laquelle vient l'association Secours Catholique, n'a pas recherché, à compter du moment où le licenciement de Mlle O. était envisagé et comme elle y était tenue, la possibilité de reclasser cette salariée au sein du groupe constitué par l'association Secours Catholique ; que la circonstance, à la supposer établie, que Mlle O. avait

indiqué ne pas souhaiter un reclassement à Paris est sans incidence sur l'obligation qu'avait l'entreprise de lui faire une proposition de reclassement ; que, dès lors, la décision, en date du 20 septembre 1996, par laquelle le ministre du Travail a confirmé la décision de l'inspecteur du travail en date du 20 mars 1996 et a autorisé le licenciement de Mlle de Oliveira pour raison économique est entachée d'une erreur de droit ; que, par suite, Mlle de Oliveira est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué en date du 12 octobre 1999, le Tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de ces décisions ; qu'il convient ainsi d'annuler ce jugement et ces décisions ;

Sur les conclusions devant la Cour administrative d'appel de Paris tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative :

Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge de Mlle de Oliveira, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, la somme que la société Editions SOS demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu en revanche, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit à la demande de Mlle de Oliveira et de mettre à la charge de l'Etat une somme de 1 000 euros en application de ces mêmes dispositions ;

DECIDE :

Article 1^{er} : L'arrêt en date du 6 mai 2003 de la Cour administrative d'appel de Paris est annulé.

Article 2 : Le jugement du Tribunal administratif de Paris en date du 12 octobre 1999, la décision en date du 20 septembre 1996 du ministre du Travail et la décision en date du 20 mars 1996 de l'inspecteur du travail sont annulés.

(M. Mourier, rapp. – M. Collin, comm. gouv. – M^e Odent, av.)