

**PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Activité professionnelle nécessitant la détention d’une autorisation administrative – Retrait ou suspension – Conséquence – Obligations de l’employeur – Rémunération du salarié – Pouvoirs du juge des référés (deux espèces) – Permis de conduire (première espèce) – Habilitation préfectorale du personnel aéroportuaire (deuxième espèce).**

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 décembre 2009

**Mory Team** contre **C.** (pourvoi n° 08-43.466)

Sur le moyen unique, après avis donné aux parties en application de l’article 1015 du Code de procédure civile :

Attendu, selon l’ordonnance attaquée rendue en référé (Conseil de prud’hommes du Mans, 22 mai 2008) que le permis de conduire de M. C., employé comme chauffeur routier par la société Mory Team, délégué syndical, délégué du personnel et membre titulaire du comité d’entreprise, a été suspendu le 26 janvier 2008 pour une durée de six mois ; qu’il en a informé son employeur qui a engagé une procédure de licenciement à son encontre ; que l’autorisation de licenciement ayant été refusée par l’inspecteur du travail le

7 avril 2008, il a alors été affecté à la manutention ; qu’il a saisi la formation de référé d’une demande de provision sur les salaires non payés du 28 janvier au 9 avril 2008 ;

Attendu que la société fait grief à l’ordonnance de faire droit à cette demande, alors selon le moyen :

1°/ que le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d’un véhicule automobile de se voir retirer ou suspendre son permis de conduire pour conduite sous l’empire d’un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle ; qu’en considérant que la société n’avait

aucune raison d'exercer son pouvoir disciplinaire visé au point 6 de l'article 2 de l'accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points, et qu'elle devait donc engager la procédure de concertation prévue au même article de l'accord de branche afin de rechercher un emploi de reclassement, cependant qu'il avait constaté que dans le cours de "sa vie privée", son permis avait été suspendu pour une durée de six mois à la suite d'un contrôle alcootest, ce dont il résultait que M. C. avait commis un fait fautif, passible d'une sanction disciplinaire, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 1331-1 du Code du travail, ensemble l'article 2 de l'accord du 13 novembre 1992 susvisé ;

2°/ qu'en vertu de l'article R. 1455-7 du Code du travail, la formation de référé ne peut accorder une provision au créancier que dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable ; que le caractère fautif du comportement de M. C., rattaché à sa vie professionnelle, justifiait que l'exposante puisse engager une procédure disciplinaire, de telle sorte que l'obligation de suivre la procédure de concertation prévue par l'accord du 13 novembre 1992 était au moins sérieusement contestable, peu important le refus d'autoriser le licenciement opposé par l'inspecteur du travail ; qu'en se prononçant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé l'article susvisé ;

3°/ qu'il est permis à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires et dans l'intérêt de l'entreprise, de sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute ; que pour lui ordonner de verser à M. C. la somme de 2 448,75 euros au titre des salaires dus du 28 janvier 2008 au 9 avril 2004, le Conseil de prud'hommes a considéré qu'elle aurait dû engager la procédure de concertation conventionnelle comme elle y avait procédé pour d'autres salariés en pareille situation ;

qu'en se contentant de faire référence à une "pareille situation", sans préciser en quoi ces autres salariés visés avaient été dans une situation identique à celle de M. C., et sans caractériser la moindre discrimination illicite ni le moindre détournement de pouvoir résultant de l'absence de concertation avec M. C., le conseil de prud'hommes n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1331-1 du Code du travail, ensemble l'article 2 de l'accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points ;

Mais attendu que les dispositions relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives instituent au profit de ces salariés, et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail sans respecter le dispositif destiné à garantir cette protection ; qu'il en résulte qu'en cas de suspension du permis de conduire nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur est tenu, non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise, mais aussi de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail ;

Que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, l'ordonnance qui a décidé que la créance au titre des salaires dus pour la période du 28 janvier au 9 avril 2008 n'était pas sérieusement contestable, a statué à bon droit ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Pérony, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Célice, Blanpain et Soltner, av.)

### *Avis de l'Avocat général*

M. C., engagé par la société Mory Team le 7 septembre 1999 et délégué syndical depuis le 23 février 2004, a été élu délégué du personnel et membre du CE. Le 26 janvier 2008, alors qu'il n'était pas dans l'exercice de ses fonctions, son permis a été suspendu pour une durée de six mois à la suite d'un contrôle alcootest.

A la suite de l'information de son employeur le 28 janvier 2008, celui-ci a décidé d'engager à son encontre une procédure de licenciement et a suspendu le paiement de son salaire et son contrat de travail. L'Inspection du travail ayant refusé son licenciement le 7 avril 2008, il a été affecté à la manutention, mais son salaire ne lui a pas été versé entre le 26 janvier 2008 et le 9 avril 2008.

Il a saisi le CPH du Mans en sa formation de référé d'une demande de paiement de salaires de cette période et de dommages et intérêts. Par ordonnance du 22 mai 2008, le CPH du Mans a condamné l'employeur à lui payer le salaire correspondant à cette période et l'a débouté de ses autres demandes.

La société Mory Team a formé un pourvoi fondé sur un moyen unique en trois branches :

1°/ *Violation de l'article L. 1331-1 du CT et de l'article 2 de l'accord collectif de branche du 13 novembre 1992 :*

En ce que le CPH a décidé que la société n'avait aucune raison d'exercer son pouvoir disciplinaire visé au point 6 de l'accord et devait engager la procédure de concertation prévue par ce même article, afin de rechercher un emploi de reclassement, alors qu'il avait constaté qu'on avait retiré son permis à M. C. à la suite d'un contrôle alcootest, ce dont il résultait qu'il avait commis un fait fautif passible d'une sanction disciplinaire.

2°/ *Violation de l'article R. 1445-7 du CT :*

En ce que le CPH a fait droit en référé à la demande de rappel de salaires, alors que l'obligation de suivre la procédure de concertation prévue par l'accord du 13 novembre 1992 était au moins sérieusement contestable, peu important que l'inspecteur du travail ait refusé l'autorisation de licenciement ;

3°/ *Défaut de base légale au regard de l'article L. 1331-1 du CT et de l'article 2 de l'accord*

En ce que la CPH a considéré que la société aurait dû engager la procédure de concertation, comme elle y avait procédé pour d'autres salariés en pareille situation, alors qu'il est permis à l'employeur, dans le cadre de

son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires et dans l'intérêt de l'entreprise, de sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute.

La question principale posée par cette affaire est de déterminer les effets du refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé par l'inspecteur du travail sur la rémunération de la période écoulée entre l'engagement de la procédure de licenciement et la décision de l'inspecteur et si, en conséquence, le non-versement de ladite rémunération constitue ou non un trouble manifestement illicite.

Le CPH a estimé que la décision de l'employeur de suspendre le contrat de travail, et donc le paiement du salaire, en méconnaissance des dispositions impératives de l'article 2 de l'accord du 13 novembre 1992 lui imposant d'engager, avant toute autre mesure, une procédure de concertation afin de rechercher un emploi de reclassement, constitue un trouble manifestement illicite.

Pour contester cette décision, le pourvoi soutient que les dispositions du § 6 de l'article 2 de l'accord autorisaient l'employeur à exercer immédiatement son pouvoir disciplinaire, que la demande du salarié se heurtait à l'existence d'une obligation sérieusement contestable et qu'il ne pouvait être fait référence à de précédentes décisions concernant des salariés "en pareille situation", sans autre précision, pour justifier la décision de l'employeur dans la présente espèce.

Les deux dernières branches ne retiendront pas longtemps votre attention. La deuxième est inopérante en ce qu'elle critique l'ordonnance de référé au regard des dispositions de l'article R. 1455-7 du CT, alors que la formation de référé a fondé sa décision au regard des dispositions de l'article R. 1455-6 du CT qui donne compétence à la formation de référé pour statuer, même en présence d'une contestation sérieuse, pour faire cesser un trouble manifestement illicite. La troisième est également inopérante en ce qu'elle s'attaque à des motifs surabondants de la décision.

Reste la question centrale soulevée par la première branche. La réponse à cette question doit être recherchée tant au regard des conséquences du refus de l'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail que de l'application des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992.

#### **I. - Sur les conséquences du refus de l'autorisation de licenciement**

Traditionnellement, votre jurisprudence (1) réaffirme que la protection exorbitante et exceptionnelle du droit commun instituée par le législateur au profit des salariés investis de fonctions représentatives interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la rupture du contrat de travail.

Ainsi, l'autorisation de l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique ou contentieux, du ministre chargé du Travail ou du juge administratif, est incontournable.

Dans cette logique, vous décidez de façon constante lorsque l'autorisation de licencier le salarié protégé n'est pas accordée à l'employeur :

- d'une part, que l'intéressé doit être maintenu dans son emploi et percevoir son salaire (2) ;
- d'autre part, que le refus par l'employeur de réintégrer l'intéressé dans son emploi, ou en cas d'impossibilité matérielle dans un emploi équivalent, engendre un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés doit mettre fin en ordonnant la réintégration (3).

Si la mise à pied de l'intéressé à titre conservatoire, jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail, est autorisée en cas de faute grave, l'article R. 2421-14 du CT prend soin de préciser, comme l'ancien article R. 436-8, que la mesure de mise à pied est privée de tout effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.

Les effets de la mise à pied sont supprimés de plein droit (4) et l'employeur se trouve ainsi de plein droit débiteur du salaire correspondant à la période de mise à pied, la suspension du contrat en résultant ayant sa cause dans la décision de l'employeur rétroactivement anéantie (5).

Mais l'employeur ne peut pas substituer une mise à pied disciplinaire à la mise à pied conservatoire, s'il entend, à ce stade la procédure, prononcer une mise à pied disciplinaire, il doit au préalable avoir réglé les salaires perdus pendant la période de mise à pied conservatoire (6).

(1) Soc., 10 janvier 1989 RJS 1989 n° 863.

(2) 3 février 1993 B. n°41 ; 18 juin 1997 B. n° 225.

(3) Soc., 10 juillet 1991 B. n° 356 ; 26 novembre 1997 B. n° 407 ; 23 mai 2006 n°1313 F-D.

(4) Soc., 24 octobre 1997 B. n° 334.

(5) Soc. 17 décembre 2002 B. n° 389.

(6) Soc., 7 novembre 1990 B. n° 520.

Dans le cas d'espèce, il ne résulte pas de l'ordonnance ni des pièces de la procédure que le salarié ait fait l'objet d'une mesure de mise à pied conservatoire.

Mais, s'agissant d'un domaine relevant de l'ordre public absolu, il n'apparaît pas excessif de considérer que les règles protectrices précisées par vos arrêts des 3 février 1993 et 18 juin 1997 s'appliquent, *a fortiori*, lorsque le représentant du personnel n'a pas fait l'objet d'une mesure de mise à pied, puisque l'employeur est tenu du seul fait du refus du licenciement de le conserver dans l'entreprise et de le rémunérer.

Ainsi, l'application des seules règles relatives aux conséquences du refus par l'inspecteur du travail de l'autorisation de licenciement suffirait à justifier l'obligation pour l'employeur, retenue par l'ordonnance, de rémunérer le salarié pendant la période litigieuse.

## II. - Sur l'application des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992

Le pourvoi critique essentiellement la décision sur le fond, en reprochant au CPH d'avoir retenu que l'employeur devait engager la procédure de concertation prévue par l'article 2 de l'accord, alors qu'en raison de la suspension de son permis consécutif à un contrôle d'alcootest positif, le salarié avait commis un fait fautif effectivement passible d'une sanction disciplinaire que le § 6 de l'article 2 autorisait l'employeur à prendre, sans recourir au préalable à la procédure de concertation.

Votre jurisprudence relative aux conséquences qu'un employeur est fondé à tirer d'une suspension de permis de conduire consécutive à des faits commis en dehors du temps de travail a récemment évolué.

Jusqu'en 2003, votre jurisprudence faisait application de la règle traditionnelle selon laquelle les faits commis par le salarié dans sa vie personnelle ne peuvent constituer une faute dans les relations de travail et ne peuvent être une cause réelle et sérieuse de licenciement que s'il en est résulté, compte tenu de la nature des fonctions exercées par le salarié et de la finalité propre de l'entreprise, un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise (7).

Mais votre arrêt du 2 décembre 2003 (8) a posé, pour cette catégorie de faits, un nouveau principe de rattachement à la vie professionnelle, pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles, du retrait de son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors du temps de travail.

Le rapport de la Cour pour 2003 justifie cette orientation nouvelle, récemment confirmée par votre arrêt du 19 mars 2008 (9), par un impératif de sécurité publique.

Il n'est donc pas contestable que la commission, même au cours de la vie privée, de tels faits ayant entraîné une suspension du permis de conduire autorise désormais l'employeur à exercer des poursuites disciplinaires.

Il convient dès lors de s'interroger sur la portée du § 6 de l'article 2 de l'accord du 13 novembre 1992 selon lequel les mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points ne sont pas exclusives de l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement.

L'ensemble de l'accord constitue indubitablement un dispositif de protection conventionnelle d'urgence pour les salariés qui se trouvent confrontés à une situation de suspension ou d'invalidation du permis de conduire. Le texte impose, dans les plus brefs délais, dès que l'employeur est informé, une procédure de concertation entre l'employeur et le conducteur en vue de la recherche d'un reclassement immédiat. Ce n'est que s'il n'existe aucun emploi de reclassement immédiatement disponible, et si l'intéressé ne peut recourir à une liquidation totale ou partielle de ses droits à congés, que le contrat peut être suspendu par accord entre les parties ou rompu, à défaut d'accord sur la suspension ou à défaut de reclassement.

Il convient d'observer tout d'abord que la formule "*n'est pas exclusive de l'exercice du pouvoir disciplinaire*" ne signifie pas "est incompatible avec" un tel exercice, mais seulement "n'empêche pas ou n'interdit pas" un tel exercice.

Ensuite, cette procédure conventionnelle obligatoire de concertation est clairement présentée comme une garantie préalable à la décision de suspension d'un commun accord ou unilatérale de rupture du contrat par l'employeur.

(7) Soc., 1<sup>er</sup> décembre 1997 B. n° 411 ; 11 février 1998 n° 95-42.244 ; 26 février 2001 n° 99-43.636.

(8) B. n° 304.

(9) N° 06-45.212.

Elle ne peut être analysée, comme les procédures conventionnelles préalables en matière de licenciement (10), que comme une garantie de fond dont la mise en œuvre est obligatoire avant l'exercice du pouvoir disciplinaire ou la décision de licenciement.

Dès lors, la formation de référé était fondée à décider que l'absence d'engagement de la procédure de concertation prévue par l'article 2 de l'accord du 13 novembre 1992 constituait un trouble manifestement illicite et que le salarié ne pouvait être privé de son salaire pendant la période litigieuse.

Je suis en conséquence favorable au rejet du pourvoi.

Jacques Duplat

(10) Soc., 23 mars 1999 B. n° 134 ; 11 juillet 2000 B n° 272 ;  
29 juin 2005 B. n° 221.

**Note.** Voir ci-après p. 224 le commentaire de Philippe Waquet.

Deuxième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 décembre  
2009 **Fedex** contre **B.** (pourvoi n° 08-42.037)

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu en matière de référé (Paris, 6 mars 2008), que par décision du 22 septembre 2006 le sous préfet de Seine Saint Denis a retiré l'habilitation pour travailler sur la zone aéroportuaire de Roissy-Charles de Gaulle donnée à M. B., employé par la société Fedex (la société) en qualité de manutentionnaire piste ; qu'il était délégué du personnel suppléant ; que par lettre du 7 novembre 2006, la société l'a informé que son contrat de travail serait suspendu ainsi que sa rémunération à compter du 5 décembre ; que l'autorisation de le licencier a été refusée par l'inspecteur du travail le 20 février 2007 ; qu'après le rejet d'une demande nouvelle d'habilitation par l'autorité administrative, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. B. le 25 janvier 2008 ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt infirmatif de la condamner à payer à M. B. une somme provisionnelle à titre de rappel de salaires pour la période qui s'est écoulée entre le 5 décembre 2006 et son licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que s'il est vrai que le salarié titulaire d'un mandat représentatif bénéficie d'une protection particulière en matière de rupture du contrat de travail ou de transfert de ce dernier, cette protection ne saurait être absolue et doit se concilier avec les impératifs de sûreté publique ; qu'à cet égard l'entreprise chargée de l'organisation et du transport de fret ou de colis postaux ne reçoit et ne conserve l'habilitation de l'autorité administrative compétente qu'à la condition impérative de remplir certaines conditions concernant notamment les garanties présentées par leur personnel qui a accès aux lieux de traitement, de conditionnement et de stockage du fret et des colis postaux précités doit être titulaire d'un agrément ; que la protection particulière des salariés titulaires d'un mandat représentatif doit céder face aux impératifs attachés à la protection de la sûreté publique dont la supériorité est affirmée par la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; que par conséquent, l'entreprise qui est informée du retrait d'habilitation touchant l'un de ses salariés doit licencier immédiatement ce dernier ou à tout le moins suspendre immédiatement l'exécution du contrat de travail sans que la charge financière de ce cas de force majeure puisse lui être imputée ; qu'en l'espèce, M. B. s'étant vu retirer son agrément par le Sous Préfet de Seine Saint-Denis, la société Federal express corporation qui voulait laisser à son salarié la possibilité d'exercer un recours gracieux contre la décision administrative mais qui, dans le même temps, devait satisfaire aux exigences des textes régissant sa propre habilitation et aux impératifs de sûreté publique, n'avait d'autre

choix que de suspendre immédiatement l'exécution du contrat de travail sans que la charge financière de ce fait du prince ne puisse lui être imputée ; qu'en la condamnant néanmoins à payer à M. B. la somme provisionnelle de 5 744,28 euros à titre de rappel de salaire au motif que l'employeur ne pouvait invoquer une exception d'inexécution du contrat en raison du retrait d'habilitation de l'autorité préfectorale, cette exception ne pouvant prétendument s'appliquer face aux dispositions d'ordre public du Code du travail en matière de salariés protégés, la Cour d'appel a violé l'article 1147 du Code civil, les articles L. 321-7 et L. 321-8 du Code de l'aviation civile, ensemble l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

2°/ que l'instance en référé n'a pas pour objet de réparer le dommage causé par un acte illicite, mais de prévenir la survenance de ce dommage ou de le faire cesser ; qu'il en résulte que tant en première instance qu'en appel, la juridiction des référés doit se placer, pour ordonner des mesures conservatoires, à la date à laquelle elle prononce sa décision ; que l'appel remet la chose jugée en question pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel était saisie d'une demande de M. B. tendant à voir constater que la décision de la société Federal express corporation de suspendre son contrat de travail était manifestement illicite et qu'en conséquence du trouble manifestement illicite ainsi constitué il devait être fait interdiction à la société de poursuivre la mise en oeuvre de cette décision sous astreinte de 5 000 euros pour chaque salaire non payé à l'échéance normale, tant que le contrat de travail ne serait pas rompu ou suspendu pour une autre cause, la société Federal express corporation devant prétendument en outre être condamnée à payer à M. B. la somme de 5 744,28 euros à titre de rappel de salaires ; qu'en faisant droit à cette demande de paiement de rappel de salaires, cependant qu'au jour où elle a statué, le licenciement avait été régulièrement prononcé, de sorte que le référé interdiction se trouvait privé d'objet, la Cour d'appel a violé l'article R. 1455-6 du Code du travail et l'article 561 du Code de procédure civile ;

3°/ qu'enfin dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ; qu'en l'espèce, l'existence d'une obligation à la charge de la société Federal express corporation était au contraire sérieusement contestable ; qu'en allouant dès lors une provision à M. B. sans s'expliquer sur les moyens par lesquels la société démontrait que sa prétendue obligation était sérieusement contestable,

puisque tout d'abord les impératifs de sûreté publique font échec aux dispositions d'ordre public du Code du travail relatives aux salariés protégés, qu'ensuite et par voie de conséquence, l'employeur contraint de suspendre l'exécution d'un contrat de travail pour respecter lesdits impératifs peut opposer au salarié qui réclame le paiement de sa rémunération l'exception d'inexécution et qu'enfin il n'existe pas d'obligation générale de reclassement, la Cour d'appel qui n'a pas recherché si elle était en présence d'une obligation non sérieusement contestable a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 1455-7 du Code du travail ;

Mais attendu que les dispositions relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives instituent au profit de ces salariés, et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail sans respecter le dispositif destiné à garantir cette protection ; qu'il en résulte qu'en cas de retrait de l'habilitation administrative nécessaire à l'exercice de ses

fonctions, l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise, mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'autorisation de licenciement n'avait été obtenue que le 25 janvier 2008, la Cour d'appel a exactement décidé que, si la demande tendant à faire cesser la mesure de suspension était devenue sans objet à la date où elle statuait, puisque le licenciement était alors intervenu, en revanche, l'obligation de l'employeur de rémunérer le salarié pendant la période écoulée entre le retrait d'habilitation et le licenciement, n'était pas sérieusement contestable ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Pérony, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Thomas-Raquin et Bénabent, SCP Gaschignard, av.)

### *Avis de l'Avocat général*

M. B. a été engagé comme manutentionnaire de piste par la société Fedex et élu délégué du personnel suppléant en janvier 2005. Il a été arrêté à la suite d'un accident du travail du 22 septembre 2006 au 4 décembre 2006.

Par décision du 22 septembre 2006, le sous-préfet de Seine-Saint-Denis lui a retiré l'habilitation pour travailler dans la zone aéroportuaire de Roissy-Charles de Gaulle. A sa reprise du travail, le 5 décembre 2006, l'employeur lui a fait connaître que son contrat de travail et sa rémunération seraient suspendus. L'autorisation de le licencier a été refusée à son employeur le 20 février 2007 en raison de son élection comme membre du CHSCT.

Par décision du 7 mai 2007, le Préfet de Seine-Saint-Denis a retiré sa décision de retrait d'habilitation.

L'employeur a formé une nouvelle demande d'habilitation que le Préfet a rejetée par une décision du 7 septembre 2007.

Par décision du 25 janvier 2008, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de M. B..

Le 10 janvier 2007, le salarié a saisi le CPH de Bobigny en sa formation de référé aux fins de faire déclarer manifestement illicite la décision de suspendre le contrat de travail après l'arrêt de travail et faire interdiction, sous astreinte, à la société de poursuivre la mise en oeuvre de cette décision. Par arrêt infirmatif du 6 mars 2008, la CA de Paris a condamné la société à payer au salarié une somme à titre de provision.

La société a formé un pourvoi fondé sur un moyen unique en trois branches :

*1°/ Violation de l'article 1147 du Code civil, L. 321-8 du Code de l'aviation civile et 11 de la CEDH*

En ce que la Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié, alors que la protection particulière des salariés titulaires d'un mandat représentatif doit céder face aux impératifs attachés à la protection de la sécurité publique et que, dès que l'entreprise est informée du retrait d'habilitation touchant un de ses salariés, elle doit le licencier ou, à tout le moins, suspendre l'exécution du contrat de travail, sans que la charge financière de ce cas de force majeure puisse lui être imputée.

*2°/ Violation de l'article R. 1455-6 du CT et 561 du CPC*

En ce que la Cour d'appel a fait droit à la demande de rappel de salaires, alors qu'au jour où elle a statué, le licenciement avait été régulièrement prononcé, de sorte que le référé-interdiction se trouvait privé d'objet, dans la mesure où, tant en première instance qu'en appel, la juridiction de référé doit se placer, pour ordonner des mesures conservatoires ou de remise en état, à la date à laquelle elle prononce sa décision.

*3°/ Défaut de base légale au regard de l'article R. 1455-7 du CT*

En ce que la Cour d'appel n'a pas recherché si elle était en présence d'une obligation non sérieusement contestable alors, d'une part, que la société démontrait le caractère contestable de sa prétendue obligation en raison des impératifs de sécurité publique, qui font échec aux dispositions d'ordre public du CT relatives aux salariés protégés, d'autre part, que l'employeur contraint de suspendre l'exécution du contrat de travail pour respecter ces impératifs peut opposer l'exception d'inexécution au salarié qui réclame le paiement de sa rémunération et, enfin, qu'il n'existe pas d'obligation générale de reclassement.

**I.** - La question essentielle posée par la première branche du moyen est de savoir si les impératifs de sécurité publique qui sont à l'origine d'un retrait d'habilitation peuvent faire échec aux dispositions d'ordre public du CT relatives aux salariés protégés et justifier la suspension du contrat de travail et du paiement du salaire d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été refusée par l'inspecteur du travail.

La Cour d'appel avait retenu que la décision de retrait du badge imposait à l'employeur, en l'absence de poste de reclassement, de procéder à son licenciement, mais qu'en raison du refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement, il lui appartenait de fournir un travail au salarié et surtout de maintenir sa rémunération.

Pour répondre utilement à cette question, qui oppose deux facettes de l'ordre public d'une intensité différente, il convient de rappeler successivement les principes qui régissent les conséquences du retrait d'agrément sur le contrat de travail d'un salarié protégé par rapport au salarié ordinaire et les conséquences du refus d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail.

### *1. Sur les conséquences du retrait d'agrément sur le contrat de travail d'un salarié ordinaire et d'un salarié protégé*

a) S'agissant des conséquences d'un retrait d'agrément ou d'habilitation sur le sort d'un contrat de travail d'un salarié ordinaire, vous appréciez généralement de façon stricte l'intervention de la notion de force majeure ou de fait du prince.

Si vous l'admettez (1) en cas de retrait d'agrément d'un employé de casino, dont l'employeur est contraint par le statut au licenciement, vous considérez pour d'autres professions, tels que les agents d'assurances (2), les salariés des entreprises de gardiennage (3) ou les agents d'escorte (4), que le retrait d'agrément ou d'habilitation ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure, mais permet seulement à l'employeur d'engager une procédure de licenciement.

Le juge judiciaire apprécie alors directement si le motif invoqué est réel et si l'employeur n'a pas agi avec une légèreté blâmable.

b) S'agissant des conséquences du même retrait d'agrément ou d'habilitation sur le contrat de travail d'un salarié protégé, se pose la question de savoir si le régime de protection des salariés protégés, exorbitant du droit commun, dispense ou non l'employeur, confronté à un retrait d'un agrément, de demander l'autorisation de licenciement à l'administration.

A cette question, votre arrêt du 6 juin 2000 (4 bis) a clairement répondu que si le retrait d'agrément est susceptible de justifier la résiliation du contrat de travail d'un salarié protégé, il appartient à l'autorité administrative de le vérifier.

Cette position est totalement justifiée, dès lors que le retrait d'agrément n'est pas considéré, en soi, comme un cas de force majeure, mais comme un simple motif de licenciement, justifiant pour les salariés protégés la mise en œuvre de la procédure ordinaire les concernant.

Il résulte de la combinaison des règles applicables que l'application du régime de protection des salariés protégés, qui relève de l'ordre public absolu, ne doit pas être mise en échec par un retrait d'agrément, qui constitue seulement un motif de licenciement.

Dès lors, la Cour d'appel, qui n'a pas retenu l'existence d'une force majeure, était fondée à décider, sans méconnaître les impératifs de sécurité publique liés au retrait d'agrément, que la société, en l'absence de poste de reclassement, était tenue de licencier le salarié, dans le respect des règles applicables.

### *2. Sur les conséquences du refus d'autorisation du licenciement par l'inspecteur du travail*

Mais, dès lors que l'inspecteur a été régulièrement saisi d'une demande d'autorisation de licenciement, quelles sont les conséquences d'une décision de refus ?

Il résulte d'une jurisprudence constante (5) que, dès lors que l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement du salarié protégé, celui-ci doit être maintenu dans son emploi et percevoir son salaire.

Il peut aussi être tiré argument dans le même sens des règles relatives à la mise à pied conservatoire, qui est privée d'effet par l'article R. 2421-14 du CT, lorsque l'autorisation de licenciement est refusée par l'inspecteur du travail, la jurisprudence décidant que, dans une telle hypothèse, l'employeur est débiteur de plein droit du salaire correspondant à la période de mise à pied (6).

(1) Soc., 5 mai 1993 B. n° 126 ; 7 mai 2002 B. n° 143.

(2) Soc., 16.12.98 B. n° 561.

(3) Soc., 18 février 1998 B. n° 92.

(4) Soc., 13 novembre 2007 n° 06-41.417.

(4 bis) B. n° 218.

(5) Soc., 3 octobre 1989 B. n° 558 ; 3 février 1993 n° 41 ; 18 juin 1997 B. n° 225.

(6) Soc., 24 octobre 1997 B. n° 334 ; 17 décembre 2002 B. n° 389.

Dans une telle situation, la prévalence du statut protecteur est si forte qu'elle l'emporte sur toute autre considération, fût-ce la suspension du contrat dans le cadre d'une grève. Ainsi, votre arrêt du 18 juillet 2000 (6 bis) a admis qu'un salarié gréviste, membre du comité d'entreprise, mis à pied pour faute grave, dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail, pouvait prétendre au paiement de ses salaires pendant la période correspondant à la durée de la mise à pied si l'autorisation de licenciement est refusée par l'inspecteur du travail.

Il n'y a aucune raison de ne pas appliquer ce principe en l'absence de mise à pied, dès lors que le salarié n'est pas alors présumé avoir commis une faute grave.

Dans le cas d'espèce, la Cour d'appel était donc fondée à décider que, le contrat de travail étant maintenu par suite du refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement, l'employeur ne pouvait le considérer comme suspendu ou prétendre bénéficier d'une exception d'inexécution, et qu'il lui appartenait de fournir du travail au salarié sur un autre emploi, sauf à démontrer que cela était impossible et, en toute hypothèse, de lui maintenir son salaire.

En effet, en l'absence de toute fourniture de travail au salarié par l'employeur et de toute démonstration d'une impossibilité à cette fin, l'employeur n'était pas dispensé de son obligation au paiement du salaire, hors les cas de suspension prévus par la loi, la convention collective ou le contrat, sauf à obtenir le consentement du salarié.

La Cour d'appel a ainsi caractérisé l'existence d'un trouble manifestement illicite. Je suis en conséquence favorable au rejet de la première branche du moyen.

**II.** - Les deux autres branches sont relatives aux conditions d'application de la procédure de référé. Elles ne retiendront pas longtemps votre attention.

1. La deuxième branche reproche à la Cour d'appel, saisie d'une double demande tendant, d'une part, à faire cesser la mesure de suspension et, d'autre part, à obtenir un rappel de salaires, d'avoir fait droit à la demande de rappel de salaires, alors qu'au jour où elle a statué le licenciement avait été régulièrement prononcé, de sorte que le référé-interdiction se trouvait privé d'objet.

Un tel moyen est inopérant, dès lors que la Cour d'appel a relevé que, s'il ne pouvait plus être fait droit à la demande du salarié tendant à faire cesser la suspension, compte tenu de l'évolution du litige, en revanche, jusqu'à la date de l'autorisation de licenciement, l'employeur ne pouvait s'abstenir de le rémunérer et qu'il y avait lieu de faire cesser ce trouble manifestement illicite.

2. La troisième branche, qui reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché si elle était en présence d'une obligation non sérieusement contestable est également inopérante, dès lors que l'existence d'un trouble manifestement illicite a été établie et retenue et que la réponse à la première branche caractérise, en toute hypothèse, surabondamment l'existence d'une obligation non sérieusement contestable.

Je suis en conséquence favorable au rejet des deux dernières branches et donc de l'ensemble du pourvoi.

**Jacques Duplat**

(6 bis) B. n° 290.

### **Note.**

Les deux arrêts rendus le 2 décembre 2009 par la Chambre sociale retiennent l'attention. Non pas tant par leur rédaction, qui est classique, puisque la Chambre sociale a repris la formule des arrêts *Perrier* : « *Les dispositions relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives instituent au profit de ces salariés, et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun, qui interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail sans respecter le dispositif destiné à garantir cette protection* » (1).

Ce qui importe, ici, c'est la solution donnée aux deux litiges qui, l'un et l'autre, concernaient des représentants du personnel. Examinons successivement les deux cas d'espèce.

(1) Ch. Mixte, 21 juin 1974, Dr. Ouv. 1974 p. 320 – *Grands arrêts* 4<sup>e</sup> éd. n° 151, p. 689.



I. – Le pourvoi n° 08-43.466 (première espèce p. 217) concernait le cas d'un salarié, M. C., employé comme chauffeur routier par une entreprise de transport, la société SAS Mory Team, depuis le 7 septembre 1999. Il exerçait les fonctions de délégué syndical, de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise. Il a fait l'objet, en dehors de sa vie professionnelle, d'un contrôle positif à l'alcoolémie et le 26 janvier 2008 son permis de conduire a été suspendu pour une durée de six mois par l'autorité administrative.

En réponse à la demande du salarié d'engager la concertation, prévue par un accord collectif de branche en date du 13 novembre 1992, en cas d'invalidation ou de suspension du permis de conduire du salarié conducteur et ceci en vue de remédier à la situation en procurant à l'intéressé un emploi de reclassement, l'employeur a estimé que le contrat de travail était suspendu et a demandé à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié.

Cette autorisation a été refusée le 7 avril 2008. L'employeur a alors affecté le salarié à un poste de manutention. Privé de tout salaire du 28 janvier au 9 avril, M. C. a saisi le juge des référés prud'homal en vue d'obtenir une provision sur les salaires dont il avait été privé. Par une ordonnance rendue le 22 mai 2008, la formation de référé du Conseil de prud'hommes du Mans a condamné l'employeur au paiement d'une somme de 2 448,75 € à titre de provision sur salaires.

Le pourvoi formé contre cette ordonnance a été rejeté par la Chambre sociale. Celle-ci a substitué un motif de pur droit à la motivation de l'ordonnance attaquée.

Le Conseil de prud'hommes avait estimé que les dispositions de l'accord collectif du 13 novembre 1992 devaient recevoir application et que les parties devaient engager une concertation et rechercher un emploi de reclassement, dès lors que le salarié conducteur était privé de son permis de conduire. Cette décision était intéressante parce qu'elle illustre un cas où une obligation de négociation individuelle s'imposait à l'employeur en vue de reclasser le salarié (2).

Il est probable, bien que la Chambre sociale n'ait pas donné la raison de cette substitution de motifs, que la Cour de cassation n'a pas voulu faire application de la disposition conventionnelle invoquée, parce que celle-ci excluait, semble-t-il, le cas où une procédure disciplinaire était invoquée. Or la société Mory Team s'était fondée sur une faute de M. C. pour demander l'autorisation de le licencier.

Certes, il aurait pu être soutenu que le fait générateur de la suspension du permis de conduire s'était produit en dehors de l'exécution du contrat de travail, qu'il constituait donc un fait de vie personnelle et ne pouvait donc être constitutif d'une faute disciplinaire envers l'employeur. C'est ce qui avait été jugé par la Chambre sociale dans un cas semblable (3).

Mais il est vrai que la Chambre sociale a ultérieurement modifié sa jurisprudence et a jugé que le fait pour un salarié, affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite d'un véhicule automobile, de se voir retirer son permis de conduire pour conduite sous l'emprise d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattachait à sa vie professionnelle et pouvait donner lieu à un licenciement disciplinaire (4). Un autre arrêt, peu clair, semble confirmer cette solution (5). Mais les deux décisions, non publiées et émanant l'une et l'autre d'une formation restreinte, ne peuvent réellement constituer un revirement définitif de jurisprudence.

La Chambre sociale voulant, probablement, éviter de se prononcer nettement sur le rattachement, tout à fait artificiel, d'un fait de vie privée, commis hors du temps et du lieu de travail, à l'exécution du contrat de travail, a préféré se situer sur le terrain de la législation protectrice des représentants du personnel.

Or celle-ci est claire et nette. Il est certain que, si l'employeur entend se placer sur le terrain disciplinaire, il peut prononcer une mise à pied conservatoire. Mais était-ce le cas en l'espèce ?

L'ordonnance de référé n'y fait aucune allusion et se borne à relever que « *la société Mory Team décidait immédiatement à l'encontre de M. C. une procédure de licenciement tout en considérant que la suspension du contrat de travail était en cours* ».

C'est pourquoi l'arrêt de la Chambre sociale, sans faire la moindre référence à une quelconque mise à pied, décide « *qu'en cas de suspension du permis de conduire nécessaire à l'exercice de ses fonctions* (des fonctions

(2) Cf. Soc. 22 mai 1995, B. n° 161 ; 1<sup>er</sup> avril 2003 Chouillet, pourvoi n° 01-40.646.

(3) Soc. 26 septembre 2001, RJS 2001 n° 1413.

(4) Soc., 19 mars 2008, n° 06-45.212.

(5) Soc., 27 janvier 2009, n° 07-44.474.

du salarié) *l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié, mais aussi de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail* ».

Autrement dit, sans qu'il ait lieu de se prononcer sur le caractère fautif ou non du comportement du salarié ayant entraîné la suspension de son permis de conduire, le représentant du personnel reste dans l'entreprise et doit être payé jusqu'à décision de l'inspecteur du travail.

On ajoutera que la solution aurait été la même si une mise à pied conservatoire avait été prononcée par l'employeur. En effet, la décision de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser le licenciement met fin de plein droit à la mise à pied et le salarié doit recevoir la rémunération afférente à la période de mise à pied (6).

L'arrêt du 2 décembre 2009 constitue donc une bonne illustration de la jurisprudence relative aux effets de la suspension du permis de conduire d'un salarié, employé comme chauffeur, dès lors qu'il est représentant du personnel.

**II.** – Le pourvoi n° 08-42.039 (deuxième espèce p. 221) concerne la situation également intéressante du salarié qui travaille dans une zone protégée et qui, par conséquent, doit être titulaire d'une habilitation délivrée par l'autorité administrative.

M. B., en qualité de manutentionnaire de piste, était au service de la société Fedex, et il était de plus délégué du personnel ; il avait reçu une habilitation préfectorale pour travailler dans la zone aéroportuaire de Roissy-Charles de Gaulle. A la suite d'un accident du travail, dont il a été victime le 22 septembre 2006, cette habilitation lui a été retirée par le sous-préfet. Un recours formé par l'intéressé devant la juridiction administrative a été rejeté.

Lorsqu'il a repris le travail, le 5 décembre 2006, son employeur lui a fait connaître que son contrat de travail était suspendu, en l'attente d'une décision de l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement. Cette autorisation a été refusée par l'autorité administrative le 20 février 2007 au motif que M. B. avait été élu, en février 2007, membre du CHSCT et qu'il convenait de consulter les représentants du personnel.

Puis dans des circonstances de fait peu claires – et sur lesquelles il est inutile de s'attarder, au moins pour l'examen du problème qui nous intéresse – l'inspecteur du travail a fini par autoriser le 25 janvier 2008 le licenciement.

Quelques jours auparavant, le 10 janvier 2008, le salarié avait saisi le juge des référés pour faire interdiction à son employeur de maintenir la suspension de son contrat de travail et pour obtenir une provision sur salaires.

Le juge des référés, en première instance, a rejeté cette demande, mais la Cour d'appel de Paris, par arrêt du 6 mars 2008, après avoir relevé que le licenciement était intervenu après une autorisation de l'inspecteur du travail, en sorte que la demande relative à la suspension du contrat était devenue sans objet, a reconnu que le salarié avait droit à ses salaires et a condamné l'employeur au paiement d'une provision.

C'est le pourvoi formé contre cette décision qui a été rejeté par l'arrêt examiné en date du 2 décembre 2009.

La Chambre sociale s'est prononcée sur les effets de la décision administrative de retrait de l'habilitation de travailler sur une zone protégée.

L'employeur soutenait qu'en cas de retrait d'habilitation l'employeur « *doit licencier immédiatement (le salarié) ou à tout le moins suspendre immédiatement l'exécution du contrat de travail sans que la charge financière de ce cas de force majeure puisse lui être imputée* ».

Il faut d'abord noter que l'hypothèse où une autorisation administrative est nécessaire pour exécuter un contrat de travail ne concerne pas les seuls aéroports. On peut citer notamment le cas de l'agrément nécessaire pour travailler dans un casino et aussi le cas des agents de sécurité, ainsi que celui des travailleurs étrangers.

La situation qui résulte d'un retrait de l'agrément ou de l'autorisation nécessaires au travail ne fait pas l'objet d'une jurisprudence claire et très cohérente. Ceci s'explique aisément, car une jurisprudence ne peut s'affirmer et se préciser que lorsque le contentieux est suffisamment abondant et régulier pour explorer toutes les hypothèses qui peuvent se présenter.

Lorsqu'il s'agit d'un salarié non protégé, la jurisprudence a tendance à admettre que le retrait de l'autorisation ou de l'agrément nécessaire fait obstacle à la poursuite du contrat (7). Mais plus récemment, à propos du

(6) Crim., 15 mai 1973, B. crim., n° 223 ; Soc., 17 juillet 2000, B. n° 290 ; 17 décembre 2002, B. n° 389 ; voir H. Rose et Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 3<sup>e</sup> éd. n° 850.

(7) Cf. pour l'agrément nécessaire pour travailler dans un casino : Soc., 5 mai 1993, B. n° 126 ; 25 janvier 2000 pourvoi n° 00-42.370 ; 7 mai 2002, B. n° 143.

retrait d'une habilitation administrative à travailler sur une zone aéroportuaire concernant un salarié non protégé, la Chambre sociale a jugé que c'était « à bon droit » que la Cour d'appel avait décidé que le « *retrait d'une habilitation par l'autorité publique en raison du comportement du salarié titulaire de l'habilitation ne constitue pas, en soi, un cas de force majeure* » (8). Il est certain qu'une étude approfondie devrait permettre une plus grande cohérence de la jurisprudence.

Quoiqu'il en soit, lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé, c'est-à-dire d'un salarié qui ne peut perdre son emploi qu'après une autorisation de l'inspecteur du travail, il est impossible, comme le rappelle clairement la jurisprudence *Perrier*, de se dispenser de respecter la « *protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun* » que constitue l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

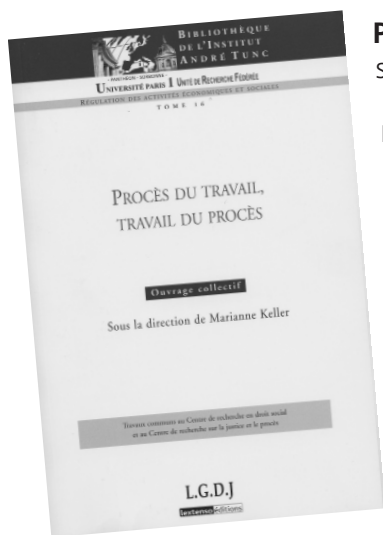
C'est donc une décision parfaitement conforme aux règles régissant la rupture du contrat des représentants du personnel que la Chambre sociale a rendue en énonçant clairement « *qu'en cas de retrait de l'habilitation administrative nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail* ».

Au moins pour les salariés protégés, l'arrêt du 2 décembre 2009 clarifie la situation et interdit toute autre issue que celle du recours à l'autorisation administrative.

**Philippe Waquet**, *Conseiller Doyen honoraire de la Cour de cassation*

(8) Soc., 13 novembre 2007, RJS 2008, n° 25 ; voir d'autres hypothèses concernant également des salariés ordinaires et où le retrait d'agrément n'a pas été considéré comme un cas de

force majeure (Soc., 16 décembre 1998, B. n° 561 pour un agent d'assurance ; Soc., 18 février 1998, B. n° 92 pour un salarié d'une entreprise de gardiennage).



## PROCÈS DU TRAVAIL, TRAVAIL DU PROCÈS sous la direction de **Marianne Keller**

Première partie : Les justices du travail

**Règlement juridictionnel ou amiable des différends du travail ?**

**De "l'audience initiale" : un rappel à l'ordre public social pour le déroulement régulier de l'audience initiale, incluant le bureau de conciliation, devant les Conseils de prud'hommes**

**Le sort des demandes prud'homales en 2004**

**Le particularisme de la transaction en droit du travail**

**L'arbitrage, justice du travail**

Deuxième partie : Les actions en justice

**Comparaison des actions à caractère collectif en procédure civile et droit du travail**

**L'action syndicale en exécution des conventions collectives**

**L'action du syndicat en exécution de la convention collective en droit allemand**

**Nature et vertus de l'action de substitution**

**L'action en justice du comité d'entreprise pour la défense de ses prérogatives économiques (ou les vertus altruistes d'une action propre)**

**Le nouvel article L. 321-16 du Code du travail améliore-t-il vraiment la sécurité juridique ?**

Troisième partie : L'office du juge

**L'office du juge du travail en matière de droit**

**Le juge du travail et la demande**

**L'office du juge en matière de preuve**

**L'office du juge administratif en contentieux public du travail**

**L'intervention du juge pénal en droit du travail**

**L'office du juge communautaire dans le contentieux international du travail**

**Le juge et le droit applicable dans les litiges internationaux du travail**

Quatrième partie : Les instances du procès du travail

**La règle de l'unicité de l'instance**

**Les spécificités de l'appel en matière prud'homale**

**L'oralité dans la procédure prud'homale**

**La représentation obligatoire devant la Cour de cassation**

**La généralisation de la représentation obligatoire**

**La cassation sans renvoi - D'une bonne idée à une pratique fâcheuse**

**La non-admission des pourvois**

**L'instance en matière de contentieux électoral**