

**PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL** Étendue – Titulaire d'un mandat extérieur – Opposabilité – Information de l'employeur – Connaissance du mandat acquise antérieurement – Violation du statut protecteur – Conséquences pécuniaires.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 juin 2016  
Centre hélio-marin contre P. (p. n° 15-12.982)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 10 décembre 2014), statuant sur renvoi après cassation (Soc. 10 octobre 2013, n° 12-18. 225), que M. P. a été engagé le 30 juin 1995 en qualité d'aide-soignant, par l'association Atash ; que le 28 avril 2008, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; qu'il a été inscrit sur la liste des conseillers du salarié le 10 avril 2009, puis à compter du 12 septembre 2012 pour trois ans ; que licencié pour inaptitude le 17 janvier 2013, sans que l'autorisation de l'inspecteur du travail ait été sollicitée, il a demandé la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 92 586 euros pour violation de son statut protecteur ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié, au titre de la violation du statut protecteur, la somme de 71 220 euros correspondant à trente mois de salaire à compter de son éviction alors, selon le moyen, que le salarié, titulaire d'un mandat de conseiller du salarié mentionné par l'article L.2411-1 16° du code du travail ne peut se prévaloir de cette protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance ; qu'en l'espèce, pour dire que l'indemnisation de M. P. était due au titre de son mandat de conseiller du salarié obtenu le 12 septembre 2012, la cour d'appel a retenu que l'employeur ne démontrait pas la déloyauté du salarié ; qu'en statuant ainsi, sans constater que le salarié avait informé l'employeur de son second mandat au plus tard lors de l'entretien préalable ou que l'employeur en avait connaissance à cette date, la cour d'appel a violé les articles L.2411-1 16° et L.2411-2 du code du travail ;

Mais attendu que si, pour se prévaloir de la protection attachée à son mandat de conseiller du salarié mentionné par l'article L.2411-1 16° du code du travail, le salarié doit, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, avoir informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou rapporter la preuve que l'employeur en avait alors connaissance, son obligation d'information ne s'étend pas aux conséquences pécuniaires attachées à la violation du statut protecteur ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'à la date de l'entretien préalable, le salarié était protégé au titre d'un mandat dont l'employeur avait connaissance, ce dont il résultait que, faute pour celui-ci d'avoir sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce licenciement était nul pour être intervenu en violation du statut protecteur de l'intéressé, la cour d'appel a exactement décidé que l'intéressé avait droit aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection en cours à la date de son éviction dans la limite de trente mois ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – Mme Lambremon, rapp. – Mme Berriat, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

**Note.**

L'arrêt rendu le 30 juin 2016 par la Cour de cassation (P+B), concernant le licenciement sans autorisation d'un conseiller du salarié, est intéressant à plusieurs titres. D'une part, il apporte une limite à l'obligation

d'information formelle de l'employeur incombant au salarié protégé titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise. Cette exigence est issue d'une décision du Conseil constitutionnel (1) et d'une décision de la Cour de cassation (2) qui invoquent la notion, pour le moins contestable, de « porter à la connaissance de l'employeur » (3). D'autre part, il précise la réparation à laquelle le salarié a droit si l'employeur avait connaissance de ce mandat au moment de la procédure de licenciement.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un salarié devient conseiller du salarié pour un mandat allant de l'année 2009 à l'année 2012. L'employeur en est régulièrement informé. Le salarié est renouvelé dans son mandat pour la période 2012/2015. Or, en janvier 2013, le salarié est licencié pour inaptitude. L'employeur met en œuvre la procédure de licenciement, mais sans demander l'autorisation de licencier à l'inspection du travail, arguant du fait que la salarié n'avait pas porté à sa connaissance, au plus tard lors de l'entretien préalable, le renouvellement de son mandat.

La Cour d'appel fait une juste application de la protection du conseiller du salarié, en considérant que le salarié était protégé pendant 1 an à l'expiration de son premier mandat, dont la connaissance par l'employeur n'était pas contestée, et que, de ce fait, l'employeur était dans l'obligation d'initier la procédure d'autorisation du licenciement auprès de l'inspecteur du travail.

La Cour de cassation, de manière plus lapidaire, approuve la décision de la Cour d'appel, en rappelant que « le salarié était protégé au titre d'un mandat dont l'employeur avait connaissance, ce dont il résultait que, faute d'avoir sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce licenciement était nul » (ci-dessus).

L'employeur qui est informé des absences d'un salarié pour l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise – bon de délégation, par exemple, ou remboursement par l'État des salaires maintenus (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, défenseur syndical) – a forcément connaissance du mandat exercé par le salarié, même si celui-ci ne l'en a pas informé formellement dans le cadre d'une procédure de licenciement.

La protection post-mandat du conseiller du salarié relevait, avant la recodification du Code du travail, en 2008, de l'article L.122-14-16 dudit code, qui renvoyait à la protection des délégués syndicaux. Ce renvoi n'a pas été maintenu dans la nouvelle numérotation consécutive à la recodification. Toutefois, la Cour de cassation énonçant que la recodification est intervenue à droit constant (4), les dispositions de l'article L.2411-3 du Code du travail relatives à la durée de la protection des délégués syndicaux, soit 12 mois à l'expiration du mandat, s'appliquent aux conseillers du salarié.

Quelle est alors la sanction de la nullité du licenciement d'un conseiller du salarié ? L'employeur tentait d'amoindrir la portée de la nullité à la période des 12 mois, durée de la protection liée à la fin du mandat. La Cour de cassation condamne, au contraire, l'employeur à verser 30 mois de salaire car, énonce-t-elle, si le salarié qui entend bénéficier de la protection attachée à son mandat doit pouvoir démontrer que l'employeur en avait connaissance, il n'a pas à l'éclairer sur les conséquences financières de la violation du statut protecteur.

**Bernard Augier,**

membre du Conseil supérieur de la prud'homie

(1) Cons. const. 14 mai 2012, Dr. Ouv. 2012 p. 621 n. P.-Y. Gahdoun.

(2) Cass. Soc. 14 septembre 2012, n° 11-21.307, Dr. Ouv. 2013 p. 37.

(3) T. Durand, obs. sous Cass. Soc. 26 mars 2013, n° 11-28.269, Dr. Ouv. 2013, p. 754 ainsi que N. Bizot, obs. sous Cass. Soc. 15 avril 2015, n° 13-25.283, Dr. Ouv. 2015, p. 754.

(4) par ex. Cass. Soc. 27 janvier 2010, n° 08-44.376 ; E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 2015, Précis Dalloz, § 49.



Edition Dalloz - 2017  
ISBN : 978-2-247-17037-1-4705376  
32 euros

## PROPOSITION DE CODE DU TRAVAIL

Sous l'égide du Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT)

Cette proposition de refonte complète du Code du travail a pour finalité de rendre le droit plus accessible, mais aussi de l'adapter aux difficultés de notre temps. L'évolution du travail et de ses contextes imposent de penser de nouveaux périmètres et de nouvelles protections.

Ce code propose donc de profondes réformes, dans tous les domaines du droit du travail. Il entend aussi préserver et renforcer certains grands acquis historiques.

Ce travail est le résultat de nombreuses consultations, menées auprès de divers acteurs du droit du travail. Il a été rédigé par le Groupe de recherches pour un autre Code du travail (GR-PACT) lequel est composé d'une vingtaine d'universitaires spécialisés en droit du travail, issus d'une

dizaine d'universités. Ils sont d'opinions diverses, mais tous se sont extirpés de leur rôle habituel de commentateurs, pour défendre une matière attaquée de toute part, au nom d'une certaine idée de la loi, générale, accessible et protectrice.

Sous la direction de Emmanuel Dockès

Avec le concours de Gilles Auzero, Dirk Baugard, Pierre-Emmanuel Berthier, Michèle Bonnechère, Vincent Bonnin, Augustin Boujeka, Laure Camaji, Florence Debord, Josepha Dirringer, Ylias Ferkane, Carole Giraudet, Franck Héas, Julien Icard, Anja Johansson, Sylvaine Laulom, Hélène Melmi, Cécile Nicod, Jean Pélissier, Sophie Rozez, Morgan Sweeney, Sébastien Tournaux, Christophe Vigneau.