

Annulation du mandat – Effets – Fin du mandat à la date de l'annulation (oui) – Ouverture de la période de protection postérieure au mandat à la date de l'annulation (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 avril 2019

M. O. contre sociétés Bal du Moulin Rouge et Blanche 1 (p. n° 17-28.880)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. O. a été embauché par la société La Locomotive en qualité de caviste, à compter du 1^{er} août 2006 ; que le 20 octobre 2009, le salarié a été désigné en qualité de délégué syndical par le syndicat SECI-CFTC ; que la société La Locomotive ayant été placée en redressement judiciaire, le tribunal de commerce a, par décision du 22 octobre 2009, arrêté le plan de cession de l'entreprise au profit de la société Bal du Moulin Rouge et a autorisé le licenciement d'un caviste ; que l'inspecteur du travail ayant refusé l'autorisation de licencier M. O., la société Blanche 1, filiale à 100 % de la société Bal du Moulin Rouge, par lettre du 30 mars 2010, a indiqué au salarié qu'elle avait pris note du transfert de son contrat de travail et lui a demandé de se présenter ; que le tribunal d'instance ayant, par jugement du 4 novembre 2011, annulé la désignation de M. O. en qualité de délégué syndical, la société Blanche 1 a le même jour écrit au salarié pour l'informer de ce qu'elle « actait la disparition de leurs relations contractuelles » ; que M. O. a saisi la juridiction prud'homale de demandes de réintégration et de rappel de salaires ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident des sociétés Bal du Moulin Rouge et Blanche 1 :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article L. 2411-3 du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an ;

Attendu que pour rejeter la demande de réintégration du salarié, l'arrêt retient que M. O. n'avait plus la qualité de salarié protégé depuis l'annulation de sa désignation par le jugement du tribunal d'instance du 4 novembre 2011, date à laquelle lui a été notifiée la rupture des relations contractuelles ;

Qu'en statuant ainsi, alors que c'est à la date du jugement d'annulation que le mandat du salarié cessait et que la protection due au titre de ce mandat continuait à courir pendant une durée de douze

mois, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi du salarié :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. O... de ses demandes de réintégration et de rappels de salaires pour la période de juin 2013 à août 2017, l'arrêt rendu le 31 octobre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(M. Huglo, prés. - SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

Note.

Dans un arrêt inédit du 3 avril 2019, la Chambre sociale réaffirme sa position traditionnelle au regard des conséquences de l'annulation de la désignation d'un délégué syndical, tout en clarifiant un point qui n'avait manifestement pas été compris. Elle casse, au visa de l'article L. 2411-3 du Code du travail, un arrêt qui dénie au délégué syndical le statut de salarié protégé à compter de la décision qui annule son mandat, en rappelant que si la décision de justice met fin au mandat, elle ne prive pas le salarié de la protection postérieure au mandat prévue par la loi.

En l'espèce, un salarié, désigné comme délégué syndical le 20 octobre 2009, voit cette désignation annulée par le tribunal d'instance le 4 novembre 2011 et reçoit le jour même un courrier de son employeur « actant la disparition de leurs relations contractuelles ». Arguant de son statut protecteur, il saisit un conseil des prud'hommes d'une demande de réintégration et de rappels de salaire. Le Conseil le déboute de ses prétentions et la Cour d'appel de Paris confirme ce jugement. Dans la mesure où la décision de justice du 4 novembre a fait perdre au salarié sa qualité de salarié protégé, celle-ci estime que la rupture survenue le même jour sans autorisation de l'inspection du travail est licite.

La Cour de cassation, sans entrer dans le débat relatif au mode de rupture utilisé par l'employeur, qui n'est pas nécessaire à la résolution du litige (1),

(1) Il est néanmoins utile de rappeler que la prise d'acte est un mode de rupture réservé au salarié et que l'employeur ne peut en

aucun cas se débarrasser d'un salarié en faisant l'économie d'une procédure de licenciement.

casse l'arrêt au visa de l'article L.2411-3 du Code du travail (2), en précisant que « *c'est à la date du jugement d'annulation que le mandat du salarié cessait et que la protection due au titre de ce mandat continuait à courir pendant une durée de douze mois* ». Elle réaffirme ainsi sa position déjà énoncée avec force dans plusieurs arrêts publiés. Qu'il s'agisse d'un représentant de section syndicale (3), d'un délégué du personnel (4), d'un conseiller prud'homme (5), d'un membre de la délégation unique du personnel (6), la solution est toujours la même. Et elle est identique à celle dégagée par le Conseil d'État (7) pour un membre de comité d'entreprise : l'annulation du mandat d'un salarié protégé ne vaut pas permission à l'employeur de le licencier sur le champ. Même s'il en rêve depuis très longtemps, il lui faudra encore attendre la fin de la période de protection consécutive à la fin du mandat.

Au vu de la multiplicité, de la publicité et de la clarté des décisions précitées, on peut s'étonner qu'un litige comme celui commenté ici soit encore porté devant la Haute juridiction. Une raison tient peut-être à la formulation parfois ambiguë d'arrêts rendus dans ces espèces où la procédure de licenciement est lancée, non pas après l'annulation du mandat, comme dans l'arrêt envisagé ici, mais avant. Le problème posé est alors celui de l'effet rétroactif de cette annulation. À cet égard, la position de la Cour est claire et constante : il n'y a pas d'effet rétroactif (8). L'employeur qui licencie un salarié protégé sans autorisation de l'inspection du travail doit abandonner tout espoir de faire « régulariser » cette démarche illicite par le juge saisi d'une demande d'annulation du mandat.

La Cour a cependant parfois formulé sa position dans des termes qui peuvent générer une certaine confusion lorsqu'on en revient à l'espèce commentée ici. Des expressions telles que « *La perte de la qualité de salarié protégé intervenant à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé* » (9), ou bien encore « *la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement est prononcé* » (10), précisent bien évidemment la date de la perte du mandat auquel s'attachent la *qualité de salarié protégé* et le *statut protecteur* qui sont au centre du débat. Elles ne se prononcent évidemment en rien sur les effets protecteurs produits par cette qualité ou ce statut, lesquels peuvent survivre au mandat pour un temps. Elles peuvent toutefois laisser penser faussement que c'est la protection elle-même qui cesse à la date du jugement. De même, en martelant l'idée que l'annulation du mandat est de nul effet pour le passé, la Cour de cassation a peut-être pu nourrir l'idée qu'*a contrario*, elle produit tous les effets possibles pour l'avenir, mettant fin instantanément à toute forme de protection.

L'arrêt commenté donne l'occasion à la Cour de cassation de lever toute ambiguïté. Au-delà, il confirme qu'en ces temps de refonte radicale des institutions représentatives du personnel, la Haute juridiction veille au maintien d'un statut protecteur effectif pour leurs membres. Cette réassurance sera appréciée des élus et mandatés.

Laurence Malegat,
Défenseur syndicale

(2) « *Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an. Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.* »

(3) Cass. Soc. 11 octobre 2017, n° 16-11.048.

(4) Cass. Soc. 8 juin 2011, n° 10-11.933.

(5) Cass. Soc. 16 mars 2010, n° 08-44.094.

(6) Cass. Soc. 2 décembre 2008, n° 07-41.832.

(7) CE 11 janvier 1985, n° 129.995.

(8) V. encore récemment Cass. Soc. 11 octobre 2017, n° 16-11.048, pour un représentant de section syndicale, Cass. Soc. 16 décembre 2014, n° 13-15.081 et CE 7 octobre 2009, n° 322.581 pour un délégué syndical.

(9) Cass. Soc. 28 novembre 2000, n° 98-42.019 ; Cass. Soc. 28 février 2007, n° 05-42.553 ; Cass. Soc. 5 mai 2009, n° 07-45.004.

(10) Cass. Soc. 11 octobre 2017, n° 16-11.048, déjà cité.