

## ■ SALARIÉS PROTÉGÉS

### 389-5 **Délégué du personnel : l'indemnité pour violation du statut protecteur plafonnée à 30 mois**



Philippe Pacotte,  
Avocat Associé,  
Delsol Avocats

Marie  
Bernardeschi,  
Avocat,  
Delsol Avocats

*Cass. soc., 15 avr. 2015, pourvoi n° 13-24.182, arrêt n° 700 FS-P+B+R ; Cass. soc., 15 avr. 2015, pourvoi n° 13-27.211, arrêt n° 705 FS-P+B+R*

**Le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu (1<sup>ère</sup> espèce) ou dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul (2<sup>ème</sup> espèce) a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois.**

Le salarié protégé licencié sans autorisation et qui ne demande pas sa réintégration ou la refuse peut réclamer non seulement une indemnisation pour le non-respect de son statut protecteur, mais aussi la réparation du préjudice subi du fait de son licenciement illicite et les indemnités de rupture<sup>(1)</sup>.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que l'indemnité d'éviction ou de violation du statut protecteur couvrait la période allant du licenciement jusqu'à l'expiration de la période de protection du salarié. Par ces deux arrêts du 15 avril 2015, elle limite l'indemnité due au délégué du personnel en raison de la violation de leur statut protecteur.

#### Les faits, les demandes et argumentations

Dans la première espèce<sup>(2)</sup>, une salariée, élue déléguée du personnel suppléante pour un mandat d'une durée de 4 ans, a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, sans que son employeur ait préalablement sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, la cour d'appel a retenu que son mandat devant s'achever le 25 mai 2014 et que la période de protection attachée à ce mandat persistant jusqu'au 25 novembre 2014, le licenciement était intervenu quarante mois avant la fin de la période de protection.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel. Celle-ci rappelle, tout d'abord, le principe selon lequel le salarié dont le licenciement est nul peut refuser la réintégration proposée par l'employeur sans qu'il en résulte une renonciation à se prévaloir de la nullité de la rupture. Elle précise, ensuite, dans un attendu de principe, au visa des articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du Code du travail, que « le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ».

Dans la seconde espèce<sup>(3)</sup>, une salariée a sollicité l'organisation des élections des délégués du personnel par un courrier du 5 juin 2009, confirmé par une lettre d'un syndicat datée du même

<sup>(1)</sup> Cass. soc., 29 mars 2005, n° 03-40.768.

<sup>(2)</sup> Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-24.182.

<sup>(3)</sup> Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 13-27.211.

jour. Le 7 juillet suivant, elle a été convoquée par acte d'huissier à un entretien préalable à un éventuel licenciement et s'est vue notifier sa mise à pied conservatoire. L'intéressée, élue déléguée du personnel le 13 août 2009, a pris acte de la rupture de son contrat le 16 octobre 2009, après le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser son licenciement, décision intervenue le 3 septembre de la même année. La salariée a ensuite saisi le conseil de prud'hommes afin de faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement nul et obtenir la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses sommes.

La Cour d'appel de Nîmes, confirmant la décision des premiers juges, a décidé que la prise d'acte était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul. Elle a condamné l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à 52 mois de salaire.

La Cour de cassation censure l'arrêt de la Cour d'appel au visa également des articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du Code du travail. La Cour de cassation tire de la lettre de ces textes le principe selon lequel, « *le délégué du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois* ».

## La décision, son analyse et sa portée

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 a modifié la durée du mandat des délégués du personnel. Désormais, il n'est plus de deux ans mais de quatre ans, conformément à l'article L. 2314-26 du Code du travail. L'article L. 2314-27 du même code prévoit toutefois la possibilité de fixer, par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans.

La question s'est posée de savoir si l'indemnité pour violation du statut protecteur pouvait atteindre 54 mois de salaire (4 ans de mandat et 6 mois de protection post mandat).

La Cour de cassation a répondu par la négative. La jurisprudence considère désormais que l'indemnité d'éviction est plafonnée à 2 ans de mandat plus 6 mois de protection post mandat. Le montant de l'indemnisation est donc « *égal à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois* ».

Ces arrêts sont l'occasion de faire un rappel relatif au régime de l'indemnisation des salariés protégés dont le contrat a été rompu illégalement.

### • Sanctions encourues par l'employeur en cas d'atteinte portée au statut protecteur des salariés protégés

Les dispositions relatives à la protection des salariés munis d'un mandat représentatif du personnel étant d'ordre public, le licenciement d'un tel salarié en méconnaissance de son statut protecteur, est nul.

C'est bien entendu à la date de notification du licenciement qu'il convient de se placer pour apprécier la situation du salarié.

Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle jugé qu'est nul le licenciement d'un salarié licencié le 27 juin 2005, peu important que l'autorité administrative ait autorisé le licenciement le 7 juillet 2005 et peu important que l'autorisation administrative ait été sollicitée avant la notification du licenciement<sup>(4)</sup>. Il a également été jugé que si, pendant la période de protection, un employeur modifie les conditions d'exécution du contrat de travail et licencie le salarié à l'expiration de sa période de protection sans respect de la procédure de licenciement attachée à son statut en raison du refus de la modification des conditions d'exécution de son contrat de travail, son licenciement est nul<sup>(5)</sup>. Il doit également en être ainsi si l'employeur licencie un salarié protégé sans respect de la procédure attachée au statut de salarié protégé pour des fautes commises pendant son mandat. Dans cette situation, le salarié a également le choix d'être réintégré ou non.

### Le salarié opte pour sa réintégration

Le salarié licencié sans autorisation ou dont le licenciement a été refusé et qui demande sa réintégration a droit à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Il est cependant nécessaire que la réintégration ait été demandée par le représentant du personnel avant l'expiration de la période de protection.

Dans cette hypothèse, il ne doit pas être fait de déduction des revenus que le salarié aurait pu percevoir pendant cette période. Ainsi, il peut prétendre à l'intégralité de ses salaires sans déduire les indemnités de Sécurité sociale, les allocations de chômage ou les salaires qu'il aurait perçus auprès d'un tiers.

Néanmoins la Cour de cassation<sup>(6)</sup> a précisé que les allocations chômage versées entre le licenciement et réintégration n'ont plus d'objet dès lors que le salarié perçoit une indemnité compensatrice de perte de salaires pour la même période. En conséquence, l'organisme Pôle emploi est donc en droit de solliciter le remboursement de ces allocations.

### Le salarié ne veut pas être réintégré

Le salarié qui ne demande pas sa réintégration a droit au versement d'une indemnité pour violation du statut protecteur, qui est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction, jusqu'à l'expiration de la période de protection. Cette indemnité couvre ainsi le préjudice lié à la perte du mandat.

Si la Cour de cassation a jugé que l'indemnité est due dans la limite de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel, ce qui est aisé concernant les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel dont le mandat a une durée limitée, il convient néanmoins de rappeler que la durée légale des mandats qui était de 2 ans est passée à 4 ans depuis la loi du 2 août 2005.

Concernant les délégués syndicaux dont il n'existe pas de durée légale de mandat, la Cour de cassation avait limité l'indemnité

(4) Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.776.

(5) Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-14.883.

(6) Cass. soc., 25 janv. 1986, n° 87-18.177.

à 12 mois à compter de leur éviction par référence à l'article L. 2411-3 du Code du travail.

Par les deux arrêts rendus le 15 avril 2015, les Magistrats de la Cour de cassation confirme leur volonté d'uniformiser la jurisprudence relative aux conséquences de la violation du statut protecteur.

- **Harmonisation du régime d'indemnisation des salariés protégés irrégulièrement licenciés**

La solution adoptée par la Cour de cassation dans les deux arrêts du 15 avril 2015 concerne deux salariés élus délégués du personnel, mais elle a très certainement vocation à être applicable aux membres élus du comité d'entreprise, dans la mesure où il bénéficie d'une durée minimale légale de protection identique. En effet, d'après l'article L. 2324-25 du Code du travail, le mandat d'un membre élu du comité d'entreprise peut aussi être réduit à deux ans par voie d'accord collectif.

En toute hypothèse, la Chambre sociale de la Cour de cassation a déjà limité à 30 mois de salaire l'indemnisation due à d'autres salariés protégés, en dépit des différentes durées de mandat, en faisant expressément référence à la durée de la protection minimale légale accordée aux représentants du personnel.

Elle a ainsi appliqué ce plafond à des administrateurs de mutuelle dont le mandat peut atteindre six ans<sup>(7)</sup>, à des administrateurs salariés d'un organisme du régime général de la sécurité sociale, dont le mandat est de quatre ans<sup>(8)</sup>, et à des conseillers prud'homains, élus en principe pour cinq ans<sup>(9)</sup>.

La Chambre sociale de la Cour de cassation s'est également prononcée en faveur du même plafond de 30 mois s'agissant des médecins du travail, lesquels sont pourtant protégés tant que dure leur contrat de travail<sup>(10)</sup>.

En définitive, la Cour de cassation vise à harmoniser les plafonds d'indemnisation des différentes catégories de salariés protégés, ce qui ne peut que contribuer à clarifier le régime juridique applicable à cette délicate question.

<sup>(7)</sup> Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2010, n° 09-41.507.

<sup>(8)</sup> Cass. soc., 22 juin 2004, n° 01-41.780.

<sup>(9)</sup> Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 01-44.739.

<sup>(10)</sup> Cass. soc., 15 déc. 2014, n° 15-00.13.

## TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

### ■ Pourvoi n° 13-24.182.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'association Aides ménagères rémoises (AMR) en qualité d'aide ménagère, par un contrat à durée déterminée du 14 janvier 2000, auquel a succédé un contrat à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juin 2000 ; que le 26 mai 2010, elle a été élue déléguée du personnel suppléante ; que le 6 juillet 2011, elle a été déclarée définitivement inapte à son poste ; que le 27 juillet 2011, elle a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, sans que l'employeur ait préalablement sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'ho-

male aux fins notamment d'obtenir l'annulation de son licenciement et le paiement de différentes sommes ;

(...) Mais sur le moyen unique pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du code du travail ;

Attendu que le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'in-

demnité pour violation du statut protecteur, la cour d'appel, par motifs adoptés des premiers juges, retient que son mandat devait s'achever le 25 mai 2014 et que la période de protection attachée à ce mandat persistant jusqu'au 25 novembre 2014, le licenciement était intervenu quarante mois avant la fin de la période de protection ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association Aides ménagères rémoises à payer à Mme X... une indemnité de 39 102 euros au titre de la violation de son statut protecteur, l'arrêt rendu le 3 juillet 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims (...).