

L3S1 Droit - Droit individuel du travail - salariés protégés

Par Enzo 66, le 03/01/2008 à 16:45

Bonjour à tous. Ma production de cet après-midi qui m'a pris plusieurs heures...

L3 S1 Droit du travail – relations individuelles - salariés protégés

Commentaire d'arrêt : Cass. soc., 6 avril 2005, SNCF.

La position assumée par les représentants et délégués du personnel dans l'entreprise l'amène inévitablement à s'opposer occasionnellement à son employeur. Elle l'expose à des mesures disciplinaires ou au risque d'encourir de telles mesures, qui l'empêcheront d'assurer sa mission syndicale, quand elles ne mettront pas un terme définitif à ses perspectives d'avenir. Afin de lui permettre s'assurer ses missions, la loi a mis en place une protection légale consistant en l'obligation pour l'employeur de demander et d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement d'un salarié protégé.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 6 avril 2005 est relatif au congédiement d'un salarié délégué du personnel :

M. X. a été embauché à la SNCF en 1960 avec un statut de cadre. Il a développé sur le tard une activité syndicale qui l'a fait passer de délégué syndical à conseiller au salarié entre 1997 et 1999. Il détient donc pendant cette période le statut de salarié protégé.

Début 1999, son employeur a prononcé unilatéralement sa retraite d'office à partir du 1er mai 1999. Cette décision a été prise sur la base d'un ensemble de règles d'origine légale et réglementaire permettant à la SNCF de mettre un terme à un contrat de travail sous la forme d'une mise en retraite anticipée. Toutefois, la décision a été prise sans solliciter de l'inspecteur du travail son autorisation au congédiement d'un salarié protégé.

M. X. a saisi le Tribunal des Prud'hommes en versement de l'indemnité légale de licenciement pour un montant de 17.747,80 €, de l'indemnité pour rupture du contrat de travail sans motif sérieux et réel pour un montant de 57.560,41 € ainsi que d'une indemnité pour préjudice moral résultant de la discrimination syndicale dont il s'estime victime. Le 3 mars 2003, la Cour d'appel d'Aix en Provence a rejeté ses prétentions au motif que s'appliquaient à la situation les diverses dispositions permettant à la SNCF de mettre un agent à la retraite d'office.

Ce dernier forme un pourvoi en cassation.

Le problème qui se posait à la Cour de cassation était de savoir si des dispositions spéciales permettaient d'outrepasser les dispositions d'ordre général régissant la protection d'un salarié protégé au titre de ses activités syndicales. Comment s'analyse le licenciement sur le fondement de dispositions spéciales d'un salarié protégé, au mépris de l'autorisation de

l'inspecteur du travail ? En effet, le spécial ne déroge-t-il pas au général ? Et quelles en sont les conséquences en terme d'indemnité ?

La décision d'appel est cassée au motif unique qu'en mettant à la retraite un salarié protégé sans suivre la procédure légale de congédiement stipulée à l'article L.412-18 du Code du travail qui dispose notamment que « le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu », la Cour d'appel a violé la loi.

Par conséquent, la mise en retraite d'office est analysée comme un licenciement nul et, à défaut pour le salarié de vouloir réintégrer son poste de travail avec les avantages acquis, il a droit à l'indemnité légale de licenciement et à réparation du préjudice résultant à la fois du caractère illicite et éventuellement discriminatoire de la rupture.

Par cette décision, la Cour de cassation a retenu la violation de pas moins de 4 articles du Code du travail visés à l'arrêt : L.122-14-4 relatif au régime des sanctions du licenciement, L.122-45 relatif aux discriminations, L.412-2 et L.412-18 relatif le premier à la protection et le second à la procédure de licenciement des salariés protégés au titre de leurs activités syndicales.

Jusque là, tout semble aller plutôt bien :

- j'ai bien compris l'arrêt
- j'ai même compris l'intérêt de cet arrêt, qui me semble un arrêt IMPORTANT (?)
- je maîtrise plutôt bien les notions de cours auxquelles il fait référence,
- on aura droit au manuel (notre cours !) pendant l'examen, ce qui fait qu'il n'y aura pas de problèmes du côté des connaissances ou de la mémorisation, DONC, le problème est vraiment un problème de plan, et il semble que ce sera THE critère de notation.

MAIS :

Je ne sais pas où aller, maintenant.

Quelle méthode pour continuer ?

1 ----- J'aurais tendance à dire :

I – l'interprétation erronée de la Cour d'appel

II – l'interprétation stricte de la Cour de cassation

mais je crois que je finirai par dire les mêmes chose, une 1ère fois en négatif et la 2nde en positif !

2 ----- ou alors :

I – pourquoi la Cour de cassation a privilégié une interprétation stricte et analysé la mise à la retraite comme un licenciement ?

II – quelles sont les conséquences juridiques de cette rupture unilatérale ?

3 ----- ou alors :

I – le champ d'application de la protection des salariés délégués syndicaux (avec la dualité des 412-2 et 122-45)

II – le régime ultra protecteur des délégués syndicaux (avec une protection de la procédure de licenciement du 412-18 à laquelle s'ajoute la protection des dispositions du 122-14-4)

Je suis sur la bonne piste ou non ?

Merci.

Par **mathou**, le **04/01/2008** à **13:41**

:wink:

Tu es sur la bonne piste Image not found or type unknown

Par contre, sauf indication contraire de ton prof, ne donne pas tout de suite la décision de la Cour de cassation dans l'introduction, dis juste qu'il y a cassation ou rejet.

Ton premier plan est à éviter car trop réducteur et tu te répéterais effectivement ; les autres se ressemblent en substance et me paraissent tous bien.

Bon, cette année je ne fais que du droit de la rupture du contrat de travail mais on ne fait pas les salariés protégés précisément, donc je suis passée sur Lextenso (on peut y accéder grâce à notre fac). Il semble que cet arrêt soit un arrêt de rappel de solutions antérieures :

- le principe de l'autorisation administrative préalable a été acquis en 1996 en cas de mise à la retraite malgré L. 122-14-13 CT (soc, 5 mars 1996), même si c'est prévu au contrat de travail (soc. 14 novembre 2000)

- le principe du cumul des indemnités de rupture + indemnités réparant un préjudice est admis depuis soc, 16 novembre 1999 ; soc. 12 décembre 2001 ; soc. 30 avril 2002