

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

La protection contre le licenciement du fait d'un mandat extérieur

(Cass. soc. 15 avril 2015, n°13-25283)

(Loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, JO du 1^{er} avril 2015)

Les salariés protégés ne sont pas seulement les représentants du personnel ou les représentants syndicaux dans l'entreprise. Nombre de mandats extérieurs à l'entreprise confèrent à leurs titulaires une protection contre le licenciement, que leur employeur devra respecter.

Quels sont les mandats extérieurs conférant une protection contre le licenciement ?

Ce sont divers mandats énumérés à l'article L2411-1 du Code du travail (notamment, mais pas seulement, le Conseiller prud'homme et le conseiller du salarié qui est chargé d'assister les salariés à l'entretien préalable à leur licenciement dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel).

La loi du 31 mars 2015 a créé une nouvelle catégorie de salariés protégés. Il s'agit des maires (quelle que soit la taille de la commune), les adjoints au maire (dans les communes de 10 000 habitants au moins) et les présidents et vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou du conseil régional. A noter que ces nouvelles dispositions ne figurent pas dans le Code du travail mais dans le Code général des collectivités territoriales (articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 de ce code).

Ces élus bénéficient désormais de la protection contre le licenciement, à condition toutefois qu'ils n'aient pas cessé leur activité professionnelle pour exercer leur mandat. Les employeurs de ces salariés devront donc obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de prononcer leur licenciement.

Comment l'employeur est-il informé de l'existence de ces mandats qui posent des contraintes dont il devra tenir compte ?

Le Code du travail ne prévoit pas de disposition à cet égard. Jusque récemment, les employeurs prenaient le risque d'un licenciement nul pour n'avoir pas sollicité l'autorisation de l'inspection du travail alors qu'ils n'étaient pas au courant du mandat exercé à l'extérieur. La situation est illustrée par une affaire concernant un DRH qui avait été mis à la retraite. Après la fin de son contrat de travail il avait fait valoir qu'il était Conseiller prud'homme (en tant qu'employeur de surcroît) et par conséquent revendiquait des indemnités importantes pour licenciement nul. Il avait obtenu satisfaction devant la Cour d'appel de Rouen qui avait dû admettre qu'il était protégé, mais la Cour avait limité son indemnisation considérant qu'il avait manqué de loyauté envers son employeur (CA Rouen 17 mai 2011).

Le Conseil constitutionnel est depuis venu préciser (décision du 14 mai 2012 n°2012-242 QPC) que le salarié ne peut se prévaloir de la protection contre le licenciement s'il n'en a pas informé l'employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement. La Cour de cassation a appliqué cette solution à l'affaire du DRH mis à la retraite et a cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Rouen (Cass. soc. 14 septembre 2012, n°11-21307). A noter toutefois qu'elle a ajouté que la protection se serait appliquée si le salarié avait rapporté la preuve que l'employeur avait connaissance du mandat.

Désormais, les salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement du fait d'un mandat extérieur à l'entreprise devront en informer leur employeur, au plus tard lors de l'entretien préalable. Faute de quoi ils ne pourront reprocher à l'employeur de ne pas avoir sollicité l'autorisation de l'inspection du travail, à moins qu'ils puissent prouver que l'employeur avait connaissance de l'existence de ce mandat.

Comment l'employeur est-il informé lorsque le contrat de travail lui a été transféré dans le cadre d'un transfert d'entreprise ?

La Cour de cassation vient de trancher cette question par un arrêt du 15 avril 2015 (n°13-25283). Il s'agissait d'un salarié d'une association qui avait été absorbée par une fondation. Conformément à l'article L1224-1 du Code du travail, le contrat de travail du salarié s'était poursuivi avec la fondation. Or, le salarié était Conseiller prud'homme, ce dont son premier employeur, l'association, était informé, mais pas son second employeur, la fondation. Celle-ci n'avait donc pas sollicité l'autorisation de l'inspection du travail avant de licencier le salarié.

La Cour de cassation a jugé que la protection n'était pas applicable, faute pour le salarié d'avoir informé son nouvel employeur de l'existence de ce mandat, ou de prouver que son nouvel employeur en avait connaissance.

Anne CIRET