

**Décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012**

*Association Temps de vie*

*(Licenciement des salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise)*

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 7 mars 2012 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 906 du 7 mars 2012) d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par l'association « Temps de vie », relative aux articles L. 2411-1 L. 2411-3 et L. 2411-18 du code du travail.

Par sa décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012, le Conseil a, d'une part, estimé que, s'agissant de l'article L. 2411-1, la QPC ne portait que sur le 13° et, d'autre part, jugé les dispositions contestées conformes à la Constitution, sous une réserve d'interprétation.

**I. – Dispositions contestées**

**A. – Détermination des dispositions contestées**

L'article L. 2411-1 du code du travail fixe une liste de « salariés protégés » dont le licenciement n'est possible qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette liste de 19 mandats ou catégories de mandat qu'un salarié peut être appelé à exercer n'était contestée que dans son 13° qui vise le mandat de « *Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale* ».

Comme il l'a fait à de nombreuses reprises depuis l'entrée en vigueur de l'article 61-1 de la Constitution<sup>1</sup>, le Conseil constitutionnel a circonscrit le champ de sa

---

<sup>1</sup> Décisions n°s 2010-81 QPC du 17 décembre 2010, *M. Boubakar B. (Détenue provisoire : réserve de compétence de la chambre de l'instruction)*, cons. 3, 2010-92 QPC du 28 janvier 2011, *Mme Corinne C. et autre (Interdiction du mariage entre personnes de même sexe)*, cons. 3, 2010-99 QPC du 11 février 2011, *Mme Laurence N. (Impôt de solidarité sur la fortune - Plafonnement)*, cons. 3, 2010-105/106 QPC du 17 mars 2011, *M. César S. et autre (Majoration fiscale de 40 % après mise en demeure)*, cons. 4, 2010-104 QPC du 17 mars 2011, *Epoux B. (Majoration fiscale de 80 % pour activité occulte)*, cons. 3, 2011-128 QPC du 6 mai 2011, *Syndicat SUD AFP (Conseil d'administration de l'Agence France-Presse)*, cons. 3, 2011-144 QPC du 30 juin 2011, *Départements de l'Hérault et des Côtes-d'Armor (Concours de l'État au financement par les départements de la prestation de compensation du handicap)*, cons. 6, 2011-143 QPC du 30 juin 2011, *Départements de la Seine-Saint-Denis et de l'Hérault (Concours de l'État au financement par les départements de l'allocation personnalisée d'autonomie)*, cons. 6, 2011-160 QPC du 9 septembre 2011, *M. Hovanes A.*

saisine aux seules dispositions contestées, à savoir le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail et ses articles L. 2411-3 et L. 2411-18.

## **B. – Portée des dispositions contestées**

La lecture combinée des dispositions contestées conduit, en cas de licenciement, à l'application du régime de protection des délégués syndicaux aux salariés membres du conseil ou administrateurs d'une caisse de sécurité sociale.

Le salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale dispose donc de la même protection, en cas de licenciement, que le délégué syndical.

Ainsi, en vertu de l'article L. 2411-18, le licenciement de ce salarié doit respecter les modalités de licenciement prévues par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux : le licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié exerce toujours son mandat ou s'il a cessé de l'exercer depuis moins de six mois. Il en va de même des candidats aux mandats qui font l'objet de cette protection pendant une durée de trois mois à compter de la publication des candidatures.

L'employeur ne respectant pas ces règles s'expose à plusieurs sanctions civiles et pénales.

D'un point de vue civil, le licenciement du salarié protégé sans autorisation de l'inspection du travail est nul de plein droit<sup>2</sup>. Cette nullité entraîne des conséquences diverses suivant que le salarié est réintégré ou non dans l'entreprise :

– En cas de réintégration, l'employeur est condamné au versement d'une indemnité compensatrice de la perte de salaires entre le licenciement et la réintégration du salarié protégé<sup>3</sup> ainsi qu'à l'indemnisation de tous autres chefs de préjudice découlant du licenciement annulé<sup>4</sup>.

---

*(Communication du réquisitoire définitif aux parties)*, cons. 3, 2011-175 QPC du 7 octobre 2011, *Société TRAVAUX INDUSTRIELS MARITIMES ET TERRESTRES et autres (Contribution au Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante)*, cons. 3, 2011-181 QPC du 13 octobre 2011, *M. Antoine C. (Objection de conscience et calcul de l'ancienneté dans la fonction publique)*, cons. 3 et 2011-218 QPC du 3 février 2012, *M. Cédric S. (Condamnation d'un officier de carrière et perte de grade entraînant la cessation d'office de l'état militaire)*, cons. 4.

<sup>2</sup> S'agissant du salarié protégé, la jurisprudence est constante en ce sens. V. Not., Cour de cassation, chambre sociale, 22 octobre 1959, Bull.civ. IV, n° 1032 ; 12 février 1991, Bull.civ. V, n° 64.

<sup>3</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 24 septembre 2002, RJS 2002, n° 1415.

<sup>4</sup> V. notamment, Cour de cassation, chambre sociale, 10 décembre 1997, Bull.civ. V, n°431.

– À défaut de réintégration, si les deux parties trouvent un accord pour ne pas procéder à la réintégration (hypothèse courante en pratique), elles concluront une transaction réglant les conséquences pécuniaires de la rupture du contrat de travail.

À l'inverse, si seul le salarié concerné refuse la réintégration, il aura droit à une indemnisation égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin de la période de protection en cours<sup>5</sup>. À cette indemnité pourront, suivant la chambre sociale de la Cour de cassation<sup>6</sup>, s'ajouter celle de rupture et celle visant la réparation intégrale du préjudice (pour cette dernière, au minimum six mois de salaires).

D'un point de vue pénal, l'employeur encourt une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende (article L. 2431-1 du code du travail).

La difficulté à l'origine de la présente décision tenait au fait que, dans certains cas, l'employeur n'est pas nécessairement informé que son salarié bénéficie d'un statut « protégé » dans la mesure où le mandat qui donne droit à la protection est extérieur à l'entreprise

En effet, si les mandats internes à l'entreprise (délégué syndical, délégué du personnel, représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont nécessairement connus de l'employeur, ceux exercés en dehors de l'entreprise et de son activité peuvent lui être inconnus dans la mesure où aucune obligation légale d'information ne pèse sur l'employé ainsi protégé.

Dans son rapport annuel 2010, la Cour de cassation avait affirmé, s'agissant de la protection accordée aux conseillers prud'hommes, qu' « *il serait des plus opportuns qu'il soit fait obligation au salarié élu d'informer son employeur de l'existence de son mandat, au plus tard au moment de l'entretien préalable, pour éviter à celui-ci de prononcer, en toute bonne foi, un licenciement en méconnaissance de son nouveau statut* »<sup>7</sup>.

## II. – Examen de constitutionnalité

L'association requérante soulevait, dans son mémoire, deux moyens à l'encontre des dispositions contestées.

---

<sup>5</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 1970, Bull.civ. V, n° 362 ; 23 mai 2000, Bull.civ. V, n° 202.

<sup>6</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 27 juin 2000, Bull.civ. V, n° 250.

<sup>7</sup> Rapport annuel 2010 de la Cour de cassation, « suivi des suggestions de réforme », p.5.

D'une part, elle soutenait que ces dispositions étaient contraires au principe d'égalité découlant des articles 1<sup>er</sup> et 6 de la Déclaration de 1789. Précisément, ces articles, selon elle, sont à l'origine d' « *une rupture d'égalité dans les relations entre l'employeur et ses salariés dès lors qu'elle(s) crée(nt) des conséquences différentes selon que le salarié est – ou non – titulaire d'un mandat et selon que le salarié révèle – ou non – son existence* ».

D'autre part, elle considérait que les articles contestés méconnaissent le principe de liberté découlant de l'article 4 de la Déclaration de 1789. Précisément, bien que consacrant certains développements de son mémoire au « *principe de liberté* », elle faisait valoir que de cet article découle le principe de la liberté d'entreprendre, principe constitutionnel, « *qui assure à toute personne le droit de prendre toute décision liée à son activité économique et notamment de choisir ses collaborateurs ou de s'en séparer* ».

### **A. – Le principe de liberté**

Le principe de liberté est consacré à l'article 4 de la Déclaration de 1789 qui dispose que « *La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi* ».

L'association requérante axait sa démonstration sur un des aspects du principe de liberté : la liberté d'entreprendre. À l'analyse, le Conseil a décidé d'exercer son contrôle tant au titre de cette dernière que de la liberté contractuelle.

Si le Conseil juge classiquement que la liberté d'entreprendre découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789<sup>8</sup>, le contrôle opéré sous cette égide se limite le plus souvent à un contrôle de la disproportion manifeste qui conduit très rarement à la censure<sup>9</sup>. Tel a notamment été le cas lorsque le législateur a voulu redéfinir le licenciement économique afin de ne le rendre possible qu'en cas de difficulté économique mettant en cause la pérennité de l'entreprise. Le Conseil avait alors considéré que cette redéfinition, par son caractère trop restrictif, portait une atteinte manifeste à la liberté d'entreprendre – l'employeur ne pouvant plus, suivant cette redéfinition, licencier pour motifs économiques que

<sup>8</sup> V. notamment, n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, *Loi relative à la réduction négociée du temps de travail*, cons. 27 et 40 ; n° 2000-433 DC du 27 juillet 2000, *loi modifiant la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication*, cons.40 ; n° 2000-439 DC du 16 janvier 2001, *loi relative à l'archéologie préventive*, cons.13 ; n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, cons. 45.

<sup>9</sup> Décisions préc. n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 24 et s., 42 et s. ; n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, cons. 43 à 50.

dans des hypothèses extrêmement réduites et nécessairement liées à la survie de l'entreprise.

Lorsque la conciliation met en cause non pas un principe constitutionnel mais un motif d'intérêt général, le contrôle du Conseil constitutionnel tend à se renforcer.

Le Conseil a ainsi jugé conforme à la Constitution la conciliation opérée par le législateur entre, d'une part, la liberté d'entreprendre et, d'autre part, l'ordre public<sup>10</sup>, des motifs d'intérêt général (décision n° 2010-89 QPC du 21 janvier 2011, en matière de fermeture hebdomadaire des établissements de commerce) ou des droits sociaux résultant du Préambule de 1946<sup>11</sup>.

En l'espèce, les dispositions en cause faisaient courir à l'employeur de bonne foi le risque de subir les conséquences civiles du licenciement d'un employé protégé sans avoir obtenu préalablement l'autorisation. Cette entrave au droit de licencier pouvait s'analyser comme une atteinte à la liberté d'entreprendre.

On observera qu'elle pouvait également s'analyser comme affectant la liberté contractuelle, puisqu'il s'agissait d'une limitation du droit d'une partie au contrat de s'en libérer sans que cette partie pût le savoir.

C'est ainsi que le Conseil en a décidé dans sa décision du 14 mai 2012, son contrôle s'exerçant au titre de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle, découlant toutes deux de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

Le Conseil s'est demandé s'il était contraire à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle que l'entrepreneur puisse être soumis, sans le savoir, à des obligations relatives à la protection dont bénéficient ses salariés et pouvant conduire à la nullité du licenciement ?

Afin d'y répondre, le Conseil a tout d'abord rappelé dans un considérant de principe qu' « *il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, qui découlent de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi* » (cons. 6).

Ensuite, il a relevé que les dispositions en cause poursuivent un objectif d'intérêt général : celui de préserver l'indépendance des salariés dans l'exercice de leurs

---

<sup>10</sup> Décision n° 2011-132 QPC du 20 mai 2011 en matière d'interdiction d'exploiter un débit de boissons.

<sup>11</sup> Décision n° 2011-157 QPC du 5 août 2011 en matière de repos hebdomadaire.

mandats au sein des caisses de sécurité sociale. C'est donc au regard de ce motif d'intérêt général, et non d'un objectif de valeur constitutionnelle, que le caractère proportionné devait s'apprécier. Certes, la protection des délégués syndicaux et des membres des institutions représentatives du personnel trouve très vraisemblablement un fondement constitutionnel dans les sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946 (liberté syndicale et principe de participation des travailleurs à la gestion des entreprises). Il en va de même de la protection prévue par le 9° ou le 16° de l'article L. 2411-1. La protection des conseillers prud'hommes peut encore trouver un fondement constitutionnel dans la nécessité d'une protection de l'indépendance des juges. En revanche, il n'y a pas de principe constitutionnel qui fonde le paritarisme des organismes de sécurité sociale. Par suite, la conciliation en cause mettait en regard des exigences constitutionnelles (liberté d'entreprendre et liberté contractuelle) et un motif d'intérêt général (la protection du mandat des salariés élus dans les organismes de sécurité sociale).

Le Conseil a jugé qu'au regard de cet objectif d'intérêt général, la soumission du licenciement de ces employés à l'autorisation de l'inspection du travail ne portait pas, en elle-même, une atteinte disproportionnée ni à la liberté d'entreprendre, ni à la liberté contractuelle (cons 7).

Le Conseil a ensuite examiné les dispositions contestées au regard des conséquences attachées au licenciement sans autorisation préalable d'un salarié protégé en vertu d'un mandat extérieur à l'entreprise.

S'agissant des conséquences pénales, le Conseil constitutionnel a jugé que les dispositions du code du travail prévoyant des incriminations réprimant de peines délictuelles le fait de licencier un salarié protégé, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative du licenciement, n'avaient pas pour effet de déroger au principe, prévu par l'article 121-3 du code pénal, selon lequel il n'y a pas de délit sans intention de le commettre. Par suite, ces dispositions n'avaient pas pour effet d'exposer l'employeur à des sanctions pénales s'il n'était pas établi qu'il avait connaissance du statut protégé du salarié (cons. 8).

S'agissant des conséquences civiles, le Conseil a rappelé que, d'une part, un tel licenciement « *est nul de plein droit* » et que, d'autre part, il « *expose en outre l'employeur à l'obligation de devoir réintégrer le salarié et à lui verser des indemnités en réparation du préjudice subi du fait de son licenciement irrégulier* » (cons. 9).

Par conséquent, le Conseil a jugé que les dispositions en cause « *ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la*

*liberté contractuelle, permettre que le salarié protégé puisse se prévaloir d'une telle protection dès lors qu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement* » (con.10).

Dans sa décision du 13 mai 2011 sur l'action du ministre de la justice contre les pratiques restrictives de concurrence, le Conseil avait jugé que « *ni la liberté contractuelle ni le droit à un recours juridictionnel effectif ne s'opposent à ce que, dans l'exercice de ce pouvoir, cette autorité publique poursuive la nullité des conventions illicites, la restitution des sommes indûment perçues et la réparation des préjudices que ces pratiques ont causés, dès lors que les parties au contrat ont été informées de l'introduction d'une telle action ; que, sous cette réserve...* »<sup>12</sup>. Le droit, pour l'employeur, de connaître les éléments liés à la personne de son cocontractant qui déterminent le cadre légal des obligations qui résultent du contrat de travail se rattachent en effet à la liberté contractuelle. La réserve prononcée dans la décision commentée suit la même logique.

## **B. – Le principe d'égalité**

Le principe d'égalité est proclamé à l'article 1<sup>er</sup> de la Déclaration de 1789 suivant lequel « *les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* ».

Ce principe découle également de l'article 6 de la Déclaration qui dispose que « *la loi(...) doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ».

À cet égard, le Conseil rappelle souvent, dans une formule de principe, que « *le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* »<sup>13</sup>.

En l'occurrence, la requérante considérait qu'il existe une rupture d'égalité injustifiée suivant, d'une part, que le salarié est, ou non, titulaire d'un mandat et, d'autre part, que le salarié révèle, ou non, l'existence dudit mandat.

Le Conseil, a brièvement écarté ce grief dans le dernier considérant de sa décision, en estimant que : « *les dispositions contestées, qui ne soumettent pas à*

<sup>12</sup> Décision n° 2011-126 QPC du 13 mai 2011, *Société Système U Centrale Nationale et autre (Action du ministre contre des pratiques restrictives de concurrence)*, cons. 9.

<sup>13</sup> V. not. Décisions n°s 2009-578 DC du 18 mars 2009, *Loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion*, cons.19 ; 2010-3 QPC du 28 mai 2010, *Union des familles en Europe (Associations familiales)*, cons. 3.

*des règles différentes des personnes placées dans une situation identique, ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi » (cons. 11).*

Sous la réserve précitée, le Conseil a donc déclaré les dispositions contestées conformes à la Constitution.