

Décision n° 2019-787 QPC

Article L. 1232-6 du code du travail

Absence de sursis à exécution du licenciement d'un salarié protégé

Dossier documentaire

Services du Conseil constitutionnel – 2019

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	5
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	47

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	5
A. Dispositions contestées.....	5
1. Code du travail.....	5
- Article L. 1232-6.....	5
B. Évolution des dispositions	6
1. Loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.....	6
2. Codification à l'article L. 122-14-1 du code du travail.....	6
- Version issue de décret n° 74-808 du 19 septembre 1974 portant mise à jour du code du travail, art. 4 6	6
- Version issue de la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique, art. 6.....	6
- Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel.....	7
- Version issue de la loi n° 91-72 du 18 janvier 1991 relative au conseiller du salarié, art. 3	8
- Version issue de la loi n° 94-679 du 8 août 1994 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, art. 33.....	9
- Version issue de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social, art. 72 9	9
- Version issue de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, art. 2 et 13	10
3. Codification à l'article L. 1232-6 du code du travail.....	11
- Version issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)	11
- Version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 4.....	11
C. Autres dispositions.....	11
1. Code du travail.....	11
- Article L. 1235-3.....	11
- Article L. 1235-3-1	14
- Article L. 2142-1-2	15
- Article L. 2143-7.....	15
- Article L. 2314-33.....	15
- Article L. 2314-37.....	15
- Article L. 2411-1.....	16
- Article L. 2411-2.....	17
- Article L. 2411-3.....	17
- Article L. 2411-4.....	17
- Article L. 2411-5.....	18
- Article L. 2411-6.....	18
- Article L. 2411-7.....	18
- Article L. 2411-8.....	18
- Article L. 2411-9.....	18
- Article L. 2411-11.....	19
- Article L. 2411-14.....	19
- Article L. 2421-1.....	19
- Article L. 2421-2.....	19
- Article L. 2421-3.....	20
- Article L. 2421-4.....	20
- Article L. 2421-5.....	20
- Article L. 2421-6.....	21
- Article L. 2422-1.....	21
- Article L. 2422-2.....	21
- Article L. 2422-3.....	22
- Article L. 2422-4.....	22

- Article L. 2431-1.....	22
- Article L. 2432-1.....	22
- Article L. 2433-1.....	22
- Article L. 2434-1.....	23
- Article L. 2435-1.....	23
- Article L. 2435-2.....	23
- Article L. 2435-3.....	23
- Article L. 2435-4.....	24
- Article L. 2436-1.....	24
- Article R. 1455-5.....	24
- Article R. 1455-6.....	24
- Article R. 1455-7.....	24
- Article R. 1455-8.....	25
- Article R. 2421-1.....	25
- Article R. 2421-2.....	25
- Article R. 2421-3.....	25
- Article R. 2421-4.....	25
- Article R. 2421-5.....	26
- Article R. 2421-6.....	26
- Article R. 2421-7.....	26
- Article R. 2421-8.....	26
- Article R. 2421-9.....	26
- Article R. 2421-10.....	27
- Article R. 2421-11.....	27
- Article R. 2421-12.....	27
- Article R. 2421-13.....	27
- Article R. 2421-14.....	27
- Article R. 2421-15.....	28
- Article R. 2421-16.....	28
2. Code des relations entre le public et l'administration.....	28
- Article L. 411-2.....	28
3. Code de justice administrative.....	28
- Article L. 4.....	28
- Article L. 521-1.....	29
- Article L. 521-2.....	29
- Article R. 421-1.....	29
- Article R. 421-2.....	29
- Article R. 421-3.....	29
- Article R. 421-4.....	30
- Article R. 421-5.....	30
- Article R. 421-7.....	30
D. Jurisprudence d'application.....	30
1. Jurisprudence administrative.....	30
- CE Ass., 5 mai 1976, n° 98647, Safer d'Auvergne.....	30
- CE, Sect., 18 février 1977, n° 95354, Abellan.....	31
- CE, 16 décembre 1977, n° 04895, <i>Lehodey</i>	32
- CE, 2 juin 1989, n° 68320.....	32
- CE, 27 juin 1990, n° 104790.....	33
- CE, 27 juillet 1990, n° 89434.....	34
- CE, 17 juin 1991, nos 112317 et 112817, Régie nationale des usines Renault et Ministre du travail de l'emploi et de la formation professionnelle c/ Six.....	34
- CE, 18 décembre 1991, n° 84975.....	35
- CE, 8 novembre 1993, n°120034.....	35
- CE, 9 juin 1995, n° 90504, Lesprit.....	36
- CE, 6 décembre 1996, n° 173128.....	36
- CE, 2 juillet 2003, n° 244435, Lefebvre.....	36
- CE, 11 février 2005, n° 247673.....	37
- CE, 7 décembre 2009, n° 327259, <i>Société CM-CIC Asset Management</i>	37
- CE, 19 décembre 2012, n° 361271.....	38
2. Jurisprudence judiciaire.....	39

- Cass. Soc., 24 janvier 1990, n° 89-60.004	39
- Cass. Soc., 16 mai 1990, n° 89-60.690	39
- Cass. Soc., 24 juin 1998, n° 95-44.388	39
- Cass. Soc., 23 juin 1999, n° 98-60.383	40
- Cass. Soc., 14 janvier 2004, n° 02-60.316	40
- Cass. Ass. Plén., 28 janvier 2005, n° 01-45.924	41
- Cass. Soc., 11 mai 2005, n° 03-40.650	41
- Cass. Soc., 26 septembre 2006, n° 05-44.670	42
- Cass. Soc., 14 mars 2007, n° 04-47.650	42
- Cass. Soc., 6 mai 2009, n° 08-40.395	43
- Cass. Soc., 3 mars 2010, n° 08-42.526	43
- Cass. Soc., 16 décembre 2014, n° 13-21.203	44
- Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 15-11.424	45
- Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-26.138	45

II. Constitutionnalité de la disposition contestée 47

A. Normes de référence 47

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 47

- Article 6
- Article 16

2. Préambule de la Constitution de 1946 47

- Alinéa 6
- Alinéa 8

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel 47

1. Sur le droit au recours effectif 47

- Décision n° 2003-467 DC du 13 mars 2003 Loi pour la sécurité intérieure..... 47
- Décision n° 2011-119 QPC du 1 avril 2011 Mme Denise R. et autre [Licenciement des assistants maternels] 47
- Décision n° 2011-203 QPC du 2 décembre 2011 M. Wathik M. [Vente des biens saisis par l'administration douanière] 48
- 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] 48
- Décision n° 2015-490 QPC du 14 octobre 2015 M. Omar K. [Interdiction administrative de sortie du territoire]..... 49
- Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015 Société Foot Locker France SAS [Contestation et prise en charge des frais d'une expertise décidée par le CHSCT] 50
- Décision n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017 Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté 50
- Décision n° 2017-632 QPC du 2 juin 2017 Union nationale des associations de familles de traumatisés crâniens et de cérébro-lésés [Procédure collégiale préalable à la décision de limitation ou d'arrêt des traitements d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté] 51
- Décision n° 2017-662 QPC du 13 octobre 2017 Société EDF [Recours de l'employeur contre une expertise décidée par le CHSCT] 51

2. Sur les salariés protégés, la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs..... 52

- Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 Loi portant amnistie 52
- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective 52
- 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)..... 54
- Décision n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018, Syndicat CFE-CGC France Télécom Orange et autres (Dérogation à la tenue d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise). 55
- Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social..... 56

3. Sur le principe d'égalité devant la loi..... 57

- Décision n° 2018-729 QPC du 7 septembre 2018, Société Tel and Com (Sanction de la nullité d'un licenciement économique 57

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

1. Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Chapitre II : Licenciement pour motif personnel

Section 3 : Notification du licenciement.

- **Article L. 1232-6**

Version issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social - art. 11¹

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

¹ Article 11 :

^{2°} L'article L. 1232-6 est ainsi modifié :

a) A l'avant-dernier alinéa, les mots : « et fixe » sont remplacés par les mots : «. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe » ;

b) Le dernier alinéa est supprimé

B. Évolution des dispositions

L'évolution présentée ci-dessous n'est pas exhaustive ; elle se concentre sur les quatre premiers alinéas de la disposition.

1. Loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Paragraphe 1 bis.

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

Article 24 b.

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

2. Codification à l'article L. 122-14-1 du code du travail

- Version issue de décret n° 74-808 du 19 septembre 1974 portant mise à jour du code du travail, art. 4²

Article L. 122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

- Version issue de la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique, art. 6³

Article L. 122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-9.

² Décret pris sur le fondement de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail.

Article. 4 ;

Au livre Ier, titre II, chapitre II de la partie L, entre l'article L. 122-3 et la section III, sont introduites les dispositions ci-après : (...)

³ Article 6 :

Art. 6. — Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-9. »

- Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel

Art. 12. — L'article L. 412-15 du code du travail, qui devient l'article L. 412-18, est ainsi modifié :

I. — Dans le premier alinéa, les mots : « avis conforme » sont remplacés par le mot : « autorisation ».

II. — Au quatrième alinéa, les mots : « six mois » sont remplacés par les mots : « douze mois ».

III. — Après le quatrième alinéa, sont insérés les alinéas suivants :

« Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

« La même procédure s'applique 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 prévu à l'article L. 122-14.

« Lorsqu'un délégué syndical ou un ancien délégué syndical remplissant les conditions visées au quatrième alinéa ci-dessus est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préa-

lable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise. »

IV. — Le cinquième alinéa de cet article est remplacé par les dispositions suivantes, qui forment les huitième, neuvième et dixième alinéas :

« Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2.

« Ces dispositions sont applicables pendant les délais prévus aux articles L. 425-1 et L. 436-1.

« Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié. »

V. — Au dernier alinéa, la référence à l'article L. 420-11 est remplacé par une référence à l'article L. 423-10.

Art. 13. — Après l'article L. 412-18 du code du travail est inséré un article L. 412-19 ainsi rédigé :

« Art. L. 412-19. — L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné à l'article L. 412-18 emporte, pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

« Il en est de même dans le cas où, sauf sursis à exécution ordonné par le Conseil d'Etat, le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

« Lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il l'a demandée dans le délai prévu au premier alinéa, ou l'expiration de ce délai dans le cas contraire. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité qui constitue un complément de salaire. »

- Version issue de la loi n° 91-72 du 18 janvier 1991 relative au conseiller du salarié, art. 3⁴

Article L. 122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de quatre jours et de douze jours.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente

⁴ Article 3 :

- Après le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de quatre jours et de douze jours.

jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévue à l'article L. 321-6.

Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre mentionne le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion. Elle précise, en outre, que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention.

- **Version issue de la loi n° 94-679 du 8 août 1994 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, art. 33⁵**

Article L. 122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14 [*délai d'envoi*]. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de quatre jours et de douze jours.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévue à l'article L. 321-6.

Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre mentionne le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion. Elle précise, en outre, que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention.

- **Version issue de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social, art. 72⁶**

Article L. 122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

⁵ Art. 34. - Le I de l'article 96 de la loi no 94-475 du 10 juin 1994 relative à la prévention et au traitement des difficultés des entreprises est ainsi rédigé:

« I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail est supprimé.

« Après le quatrième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de redressement et de liquidation judiciaires. »

⁶ Article 72 :

Il est inséré, après le premier alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, un alinéa ainsi rédigé:

« Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14. »

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, les délais visés à l'alinéa précédent sont respectivement de quatre jours et de douze jours.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévue à l'article L. 321-6.

Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre mentionne le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion. Elle précise, en outre, que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention.

- **Version issue de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, art. 2⁷ et 13⁸**

Article L. 122-14-1

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours ouvrables en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 321-6.

⁷ Article 2 :

II. - L'article L. 122-14-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « d'un jour franc » sont remplacés par les mots : « de deux jours ouvrables » ;

2° Au troisième alinéa, après les mots : « sept jours » et « quinze jours », est inséré le mot : « ouvrables » ;

3° Le quatrième alinéa est abrogé ;

4° A l'antépénultième alinéa, les mots : « des deux alinéas précédents » sont remplacés par les mots : « de l'alinéa précédent ».

⁸ Article 13 :

1° Sont abrogés les articles L. 321-5, L. 321-5-1, L. 321-5-2, L. 321-6-1, L. 321-13-1, L. 322-3 et L. 353-1, ainsi que le dernier alinéa de l'article L. 122-14-1, les cinquième, huitième et neuvième alinéas de l'article L. 143-11-1, le onzième alinéa de l'article L. 143-11-7, le deuxième alinéa de l'article L. 143-11-9, le neuvième alinéa de l'article L. 321-4, les trois derniers alinéas de l'article L. 321-6, le sixième alinéa de l'article L. 321-7-1, l'avant-dernier alinéa de l'article L. 321-13 et le 5° de l'article L. 951-1 ;

3. Codification à l'article L. 1232-6 du code du travail

- Version issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

Article L. 1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

- Version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, art. 4⁹

Article L. 1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.

C. Autres dispositions

1. Code du travail

Partie législative

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre III : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Chapitre V : Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement

Section 1 : Dispositions communes.

- Article L. 1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

⁹ Article 4 :

I. Le dernier alinéa de l'article L. 1232-6 du même code est complété par les mots :

« et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

« Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. »

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5

19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5

6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

NOTA :

Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

- **Article L. 1235-3-1**

L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;

3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;

4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ;

5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Chapitre II : Section syndicale
Section 2 : Représentant de la section syndicale

- **Article L. 2142-1-2**

Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

Chapitre III : Délégué syndical
Section 1 : Condition de désignation
Sous-section 3 : Formalités.

- **Article L. 2143-7**

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail
Livre III : Les institutions représentatives du personnel
Titre Ier : Comité social et économique
Chapitre IV : Composition, élections et mandat
Section 3 : Durée et fin du mandat.

- **Article L. 2314-33**

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté :

1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement.

Le nombre maximal de mandats successifs fixé au deuxième alinéa du présent article s'applique également aux membres du comité social et économique central et aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement sauf dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés et, le cas échéant, si l'accord prévu à l'article L. 2314-6 en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

- **Article L. 2314-37**

Créé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

NOTA :

Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre IV : Les salariés protégés

Titre Ier : Cas, durées et périodes de protection

Chapitre Ier : Protection en cas de licenciement

Section 1 : Champ d'application

- **Article L. 2411-1**

Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ;

2° Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;

3° Représentant syndical au comité social et économique ;

4° Représentant de proximité ;

5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;

12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;

13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

17° Conseiller prud'homme ;

18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;

19° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;

20° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.

- **Article L. 2411-2**

Bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical, le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, institués par convention ou accord collectif de travail.

Section 2 : Licenciement d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté
Sous-section 1 : Délégué et ancien délégué syndical.

- **Article L. 2411-3**

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.

NOTA :

Dans sa décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012 (NOR : CSCX1223132S), le Conseil constitutionnel a déclaré, sous la réserve énoncée au considérant 10, l'article L. 2411-3 du code du travail conforme à la Constitution.

Sous-section 2 : Salarié et ancien salarié mandaté.

- **Article L. 2411-4**

Le licenciement d'un salarié mandaté au titre des articles [L. 2232-23-1](#) et [L. 2232-26](#) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation.

Il en est de même pour le licenciement d'un ancien salarié mandaté durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Dans ce cas, lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de

laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de la fin de cette négociation, matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

Section 3 : Licenciement d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique

Sous-section 1 : Membre et ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique

- **Article L. 2411-5**

Le licenciement d'un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'ancien membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Sous-section 2 : Salarié ayant demandé l'organisation des élections.

- **Article L. 2411-6**

L'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité social et économique ou d'accepter d'organiser ces élections. Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Sous-section 3 : Candidat aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique

- **Article L. 2411-7**

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique 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 candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Section 4 : Licenciement d'un représentant de proximité

Sous-section 1 : Représentant et ancien représentant de proximité

- **Article L. 2411-8**

Le licenciement d'un représentant de proximité ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise durant les six mois suivant l'expiration du mandat de représentant de proximité ou la disparition de l'institution.

Sous-section 2 : Candidat aux fonctions de représentant de proximité

- **Article L. 2411-9**

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant de proximité, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Section 6 : Licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen.

- **Article L. 2411-11**

Le licenciement d'un membre du groupe spécial de négociation ou d'un membre du comité d'entreprise européen ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Section 8 : Licenciement d'un représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et condition de travail

- **Article L. 2411-14**

L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat aux fonctions de représentant du personnel d'une entreprise extérieure à la commission santé, sécurité et conditions de travail, à partir du dépôt de sa candidature.

Cette autorisation est également requise lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre IV : Les salariés protégés

Titre II : Procédures d'autorisation applicables à la rupture ou au transfert du contrat

Chapitre Ier : Demande d'autorisation et instruction de la demande

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement

Sous-section 1 : Délégué syndical, salarié mandaté, conseiller du salarié et membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises

- **Article L. 2421-1**

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié ou d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises est adressée à l'inspecteur du travail.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

- **Article L. 2421-2**

La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

2° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

3° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Conseiller prud'homme ;

5° Assesseeur maritime mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;

6° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;

7° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.

Sous-section 2 : Membre de la délégation du personnel du comité social et économique et représentant de proximité

- **Article L. 2421-3**

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III.

L'avis est réputé acquis nonobstant l'acquisition d'un nouveau mandat postérieurement à cette consultation.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel le salarié est employé. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié. Si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique disposant des attributions prévues à la section 3, du chapitre II, du titre I, du livre III.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

- **Article L. 2421-4**

La procédure prévue à la présente sous-section s'applique également au salarié investi de l'un des mandats suivants :

1° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;

2° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

2° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

2° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

3° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier.

Sous-section 3 : Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises.

- **Article L. 2421-5**

Le licenciement d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, envisagé par l'employeur, est soumis pour avis au conseil d'administration ou de surveillance dont il est membre.

La demande d'autorisation de licenciement est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié tel que défini à l'article L. 2421-3.

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. Dans ce cas, le conseil d'administration ou de surveillance est convoqué sans délai et donne son avis sur le projet de licenciement de l'intéressé.

Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou l'autorité qui en tient lieu, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Sous-section 4 : Représentant des salariés lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

- **Article L. 2421-6**

La procédure d'autorisation de licenciement d'un salarié élu ou désigné comme représentant des salariés dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire est soumise aux dispositions de l'article L. 662-4 du code de commerce.

Chapitre II : Contestation de la décision administrative

Section 1 : Droit à réintégration dans l'emploi ou dans le mandat.

- **Article L. 2422-1**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 2

Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié investi de l'un des mandats énumérés ci-après, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants :

1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ;

2° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité social et économique, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel du comité social et économique, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité social et économique ;

3° Représentant de proximité, ancien représentant de proximité ou candidat aux fonctions de représentant de proximité,

4° Membre ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, ou candidat à ces fonctions ;

5° Membre du groupe spécial de négociation, pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, et membre du comité d'entreprise européen ;

6° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;

6° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

6° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

7° Représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration des entreprises du secteur public ;

8° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1, ancien membre ou salarié figurant sur la propagande électorale en vue de la constitution de cette commission.

- **Article L. 2422-2**

Le membre à la délégation du personnel au comité social et économique ou le représentant de proximité ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises dont la décision d'autorisation de licenciement a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée.

Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue à l'article L. 2411-5.

- **Article L. 2422-3**

La réintégration d'un représentant des salariés au conseil de surveillance ou d'administration d'une entreprise du secteur public dans son emploi ou un emploi équivalent emporte réintégration dans son mandat, sauf en cas de renouvellement général du conseil dans lequel il siégeait. Son remplaçant cesse alors d'être membre de ce conseil.

Section 2 : Indemnisation du préjudice.

- **Article L. 2422-4**

Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre IV : Les salariés protégés

Titre III : Dispositions pénales

Chapitre Ier : Délégué syndical.

- **Article L. 2431-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre II : Membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique ou représentant syndical au comité social et économique

- **Article L. 2432-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique, candidat à la délégation du personnel au comité social et économique, ancien membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un salarié ayant demandé l'organisation d'élections pour la mise en place d'un comité social et économique, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de licencier un représentant syndical ou un ancien représentant syndical au comité social et économique, en méconnaissance des dispositions mentionnées au premier alinéa, est puni des mêmes peines.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un représentant syndical au comité social et économique compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre III : Représentant de proximité

- **Article L. 2433-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié représentant de proximité, candidat à cette fonction ou ancien représentant de proximité en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un représentant de proximité compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre IV : Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises

- **Article L. 2434-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises, candidat à cette fonction ou ancien membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des peines prévues au premier alinéa.

Chapitre V : Membre du groupe spécial de négociation, du comité d'entreprise européen, du comité de la société européenne, du comité de la société coopérative européenne ou du comité de la société issue de la fusion transfrontalière

- **Article L. 2435-1**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une instance de consultation, ou d'un salarié membre du comité d'entreprise européen, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

- **Article L. 2435-2**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société européenne, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

- **Article L. 2435-3**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société coopérative européenne, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

- **Article L. 2435-4**

Le fait de rompre le contrat de travail d'un salarié membre du groupe spécial de négociation ou d'un salarié membre du comité de la société issue de la fusion transfrontalière, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le fait de transférer le contrat de travail d'un salarié mentionné au premier alinéa compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative, est puni des mêmes peines.

Chapitre VI : Salarié membre du conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise

- **Article L. 2436-1**

Le fait de licencier un représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise du secteur public, d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions, en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative prévues par le présent livre, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 6 000 euros.

Partie réglementaire

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre IV : La résolution des litiges - Le conseil de prud'hommes

Titre V : Procédure devant le conseil de prud'hommes

Chapitre V : Référé

Section 2 : Compétence de la formation de référé

- **Article R. 1455-5**

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

- **Article R. 1455-6**

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

- **Article R. 1455-7**

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

- **Article R. 1455-8**

S'il lui apparaît que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs, et lorsque cette demande présente une particulière urgence, la formation de référé peut, dans les conditions suivantes, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :

1° L'accord de toutes les parties est nécessaire ;

2° La formation de référé doit avoir procédé à une tentative de conciliation en audience non publique et selon les règles fixées par l'article R. 1454-10.

La notification aux parties de l'ordonnance de référé mentionnant la date de l'audience du bureau de jugement vaut citation en justice.

Partie réglementaire

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre IV : Les salariés protégés

Titre II : Procédures d'autorisation applicables à la rupture ou au transfert du contrat

Chapitre Ier : Demande d'autorisation et instruction de la demande

Section 1 : Procédure applicable en cas de licenciement

Sous-section 1 : Délégué syndical, salarié mandaté, membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises et conseiller du salarié

- **Article R. 2421-1**

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté, d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans les conditions définies à l'article L. 2421-3.

Lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue aux sections 3 et 4 du chapitre Ier du titre Ier de la partie législative, la demande est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité social et économique.

Dans ce cas, sauf dans l'hypothèse d'une mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité social et économique.

Dans tous les cas, la demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par voie électronique selon les modalités prévues aux articles R. 112-9 à R. 112-9-2 du code des relations entre le public et l'administration ou par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires.

- **Article R. 2421-2**

Lorsqu'un licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs salariés mentionnés à l'article L. 2421-1, l'employeur joint à la demande d'autorisation de licenciement la copie de la notification du projet de licenciement adressée à l'autorité administrative en application de l'article L. 1233-46.

- **Article R. 2421-3**

L'entretien préalable au licenciement a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

- **Article R. 2421-4**

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne au moins vingt-cinq salariés bénéficiant de la protection prévue à l'article L. 2411-1, l'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. En outre, l'inspecteur du travail peut procéder à une enquête contradictoire telle que définie à l'alinéa 1er du présent article.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de deux mois. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Le silence gardé pendant plus de deux mois vaut décision de rejet.

- **Article R. 2421-5**

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :

1° A l'employeur ;

2° Au salarié ;

3° A l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical.

- **Article R. 2421-6**

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

Lorsque le délégué syndical bénéficie de la protection prévue à l'article L. 2421-3, la consultation du comité social et économique a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement est présentée au plus tard dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité social et économique. Si l'avis du comité social et économique n'est pas requis, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.

La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.

- **Article R. 2421-7**

L'inspecteur du travail et, en cas de recours hiérarchique, le ministre examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou antérieurement exercé par l'intéressé.

Sous-section 2 : Membre de la délégation du personnel au comité social et économique et représentant de proximité

- **Article R. 2421-8**

L'entretien préalable au licenciement a lieu avant la consultation du comité social et économique faite en application de l'article L. 2421-3.

Si l'avis du comité social et économique n'est pas requis dans les conditions définies à l'article L. 2431-3, cet entretien a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail

A défaut de comité social et économique, cet entretien a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

- **Article R. 2421-9**

L'avis du comité social et économique est exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé.

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la délibération du comité social et économique ne peut avoir lieu :

1° Soit avant la seconde réunion du comité prévue à l'article L. 1233-30 ;

2° Soit avant la réunion du comité prévue à l'article L. 1233-58.

- **Article R. 2421-10**

La demande d'autorisation de licenciement d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est adressée à l'inspecteur du travail dans les conditions définies à l'article L. 2421-3.

Elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité social et économique .

Excepté dans le cas de mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité social et économique.

La demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception.

- **Article R. 2421-11**

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne au moins vingt-cinq salariés bénéficiant de la protection prévue à l'article L. 2411-1, l'inspecteur du travail met à même le salarié de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. En outre, l'inspecteur du travail peut procéder à une enquête contradictoire telle que définie à l'alinéa 1er du présent article.

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de deux mois. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Le silence gardé pendant plus de deux mois vaut décision de rejet.

- **Article R. 2421-12**

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :

1° A l'employeur ;

2° Au salarié ;

3° A l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical.

- **Article R. 2421-13**

Lorsqu'un licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours concerne un ou plusieurs salariés mentionnés à l'article L. 2421-3, l'employeur joint à la demande d'autorisation de licenciement la copie de la notification du projet de licenciement adressée à l'autorité administrative en application de l'article L. 1233-46.

- **Article R. 2421-14**

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision de l'inspecteur du travail.

La consultation du comité social et économique a lieu dans un délai de dix jours à compter de la date de la mise à pied.

La demande d'autorisation de licenciement est présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité social et économique. Si l'avis du comité social et économique n'est pas requis dans les conditions définies à l'article L. 2431-3, cette demande est présentée dans un délai de huit jours à compter de la date de la mise à pied.

La mesure de mise à pied est privée d'effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre.

- **Article R. 2421-15**

La demande réalisée en application du troisième alinéa de l'article L. 2421-3 énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception. Elle donne lieu à l'application des dispositions des articles R. 2421-11 à R. 2421-14.

- **Article R. 2421-16**

L'inspecteur du travail et, en cas de recours hiérarchique, le ministre examinent notamment si la mesure de licenciement envisagée est en rapport avec le mandat détenu, sollicité ou antérieurement exercé par l'intéressé.

2. Code des relations entre le public et l'administration

Livre IV : LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS AVEC L'ADMINISTRATION

Titre Ier : LES RECOURS ADMINISTRATIFS

Chapitre Ier : Règles générales

- **Article L. 411-2**

Toute décision administrative peut faire l'objet, dans le délai imparti pour l'introduction d'un recours contentieux, d'un recours gracieux ou hiérarchique qui interrompt le cours de ce délai.

Lorsque dans le délai initial du recours contentieux ouvert à l'encontre de la décision, sont exercés contre cette décision un recours gracieux et un recours hiérarchique, le délai du recours contentieux, prorogé par l'exercice de ces recours administratifs, ne recommence à courir à l'égard de la décision initiale que lorsqu'ils ont été l'un et l'autre rejetés.

3. Code de justice administrative

Partie législative

Titre préliminaire

- **Article L. 4**

Sauf dispositions législatives spéciales, les requêtes n'ont pas d'effet suspensif s'il n'en est autrement ordonné par la juridiction.

Partie législative
Livre V : Le référé
Titre II : Le juge des référés statuant en urgence
Chapitre Ier : Pouvoirs

- **Article L. 521-1**

Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.

Lorsque la suspension est prononcée, il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision dans les meilleurs délais. La suspension prend fin au plus tard lorsqu'il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision.

- **Article L. 521-2**

Saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à laquelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. Le juge des référés se prononce dans un délai de quarante-huit heures.

Partie réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat
Livre IV : L'introduction de l'instance de premier ressort
Titre II : Les délais

- **Article R. 421-1**

La juridiction ne peut être saisie que par voie de recours formé contre une décision, et ce, dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.

Lorsque la requête tend au paiement d'une somme d'argent, elle n'est recevable qu'après l'intervention de la décision prise par l'administration sur une demande préalablement formée devant elle.

Les mesures prises pour l'exécution d'un contrat ne constituent pas des décisions au sens du présent article.

- **Article R. 421-2**

Sauf disposition législative ou réglementaire contraire, dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet. Toutefois, lorsqu'une décision explicite de rejet intervient avant l'expiration de cette période, elle fait à nouveau courir le délai de recours.

La date du dépôt de la demande à l'administration, constatée par tous moyens, doit être établie à l'appui de la requête.

- **Article R. 421-3**

Toutefois, l'intéressé n'est forcloé qu'après un délai de deux mois à compter du jour de la notification d'une décision expresse de rejet :

1° Dans le contentieux de l'excès de pouvoir, si la mesure sollicitée ne peut être prise que par décision ou sur avis des assemblées locales ou de tous autres organismes collégiaux ;

2° Dans le cas où la réclamation tend à obtenir l'exécution d'une décision de la juridiction administrative.

NOTA : Conformément au II de l'article 35 du décret n° 2016-1480 du 2 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux requêtes enregistrées à compter du 1er janvier 2017.

- **Article R. 421-4**

Les dispositions des articles R. 421-1 à R. 421-3 ne dérogent pas aux textes qui ont introduit des délais spéciaux d'une autre durée.

- **Article R. 421-5**

Les délais de recours contre une décision administrative ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision.

- **Article R. 421-7**

Lorsque la demande est portée devant un tribunal administratif qui a son siège en France métropolitaine ou devant le Conseil d'Etat statuant en premier et dernier ressort, le délai de recours prévu à l'article R. 421-1 est augmenté d'un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Lorsque la demande est présentée devant le tribunal administratif de Guadeloupe, de Martinique, de Guyane, de La Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin, de Mayotte, de Saint-Pierre-et-Miquelon, de la Polynésie française, de Wallis-et-Futuna ou de Nouvelle-Calédonie, ce délai est augmenté d'un mois pour les personnes qui ne demeurent pas dans la collectivité territoriale dans le ressort de laquelle le tribunal administratif a son siège.

Ce même délai est augmenté de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

Toutefois, ne bénéficient pas des délais supplémentaires de distance les requérants qui usent de la faculté prévue par les lois spéciales de déposer leurs requêtes auprès des services du représentant de l'Etat ou de son délégué dans les arrondissements, les subdivisions ou les circonscriptions administratives.

D. Jurisprudence d'application

1. Jurisprudence administrative

- **CE Ass., 5 mai 1976, n° 98647, Safer d'Auvergne**

1 Requête de la société d'aménagement foncier et d'établissement rural d'auvergne tendant à l'annulation du jugement du 17 janvier 1975 du tribunal administratif de Clermont-Ferrand annulant la décision du 1er octobre 1973 par laquelle le ministre de l'agriculture a autorisé le licenciement du sieur x..., ensemble au rejet de la requête du sieur x... Tendant a l'annulation de ladite décision ; 2 recours du ministre de l'agriculture tendant aux mêmes fins ; vu l'ordonnance du 22 février 1945 ; la loi du 16 avril 1946 ; l'ordonnance du 7 janvier 1959 ; la loi du 21 décembre 1971 ; les décrets des 7 janvier 1959 et 7 mars 1959 ; le code du travail ; le code rural ; l'ordonnance du 31 juillet 1945 et le décret du 30 septembre 1953 ; le code général des impôts ;

considérant jonction ; cons. Qu'aux termes de l'article 16 de la loi du 16 avril 1946 "tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement" ; que les mêmes garanties sont accordées par l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par celle du 7 janvier 1959 , aux membres titulaires ou suppléants des comités d'entreprise et aux anciens membres de ces comités pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ; que l'article 4 du décret du 7 janvier 1959 précise que le ministre du travail peut annuler ou reformer la décision de l'inspecteur ; qu'enfin ces dispositions législatives et réglementaires ont été étendues aux salariés des professions agricoles, au nombre desquels figurent les agents des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural et les attributions qu'elles confèrent aux inspecteurs et au ministre du travail, dévolues, en

ce qui concerne ces salaires, aux inspecteurs des lois y... En agriculture et au ministre de l'agriculture par le décret du 7 mars 1959 et par la loi du 21 décembre 1971 ;

cons. Qu'en vertu de ces dispositions, les salaires légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salaires est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois y... En agriculture saisi et, le cas échéant, au ministre compétent de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

cons. Que le sieur x..., chef du service départemental de l'allier de la société d'aménagement foncier et d'établissement rural d'auvergne, a été licencié le 26 octobre 1973 alors qu'il était délégué du personnel et qu'il avait cessé depuis moins de six mois d'appartenir au comité d'entreprise ; que ce licenciement, qui n'avait pas obtenu l'assentiment du comité d'entreprise a été autorisé le 1er octobre 1973 par une décision du ministre de l'agriculture annulant, sur le recours hiérarchique de l'employeur, le refus opposé par l'inspecteur des lois y... En agriculture ; que la décision d'autorisation est fondée sur le motif que le sieur x... Aurait commis, dans l'exercice de son activité professionnelle, des fautes graves justifiant son licenciement ; qu'il résulte de l'instruction que les faits reprochés au sieur x... Ne présentent pas un caractère suffisant de gravité pour justifier la décision du ministre de l'agriculture d'autoriser son licenciement ; que le ministre ne peut utilement, pour donner un fondement légal à sa décision, se prévaloir de la mission de service public des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural ; cons. Qu'il résulte de tout ce qui précède que la société d'aménagement foncier et d'établissement rural et le ministre de l'agriculture ne sont pas fondés à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Clermont-Ferrand a annulé la décision autorisant le licenciement du sieur x... ; rejet de la requête et du recours avec dépens

- **CE, Sect., 18 février 1977, n° 95354, Abellan**

Requête du sieur x..., tendant à l'annulation du jugement du 11 avril 1974 du tribunal administratif de Toulouse annulant la décision de l'inspecteur du travail du 2 octobre 1972 et la décision confirmative implicite du ministre du travail refusant à la société l'épargne, l'autorisation de le licencier, ensemble au rejet de la demande de cette société tendant à l'annulation desdites décisions ; vu l'ordonnance du 22 juin 1945 modifiée par celle du 7 juin 1959 et par la loi du 18 juin 1966 ; le décret du 7 juin 1959 ; l'ordonnance du 31 juillet 1945 et le décret du 30 septembre 1953 ; la loi du 28 décembre 1969 ; le code général des impôts ;

sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête ; considérant qu'aux termes de l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, tel qu'il a été modifié par l'article 14 de la loi du 18 juin 1966, "tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement" ; cons. Qu'en vertu de ces dispositions, les salaires légalement investis d'un mandat de membre du comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salaires est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

cons. Que la société l'épargne a demandé l'autorisation de licencier le sieur x..., chef du bureau des locations au service de la gestion immobilière et membre du comité d'entreprise dont l'emploi avait été supprimé à la suite d'une réorganisation de l'entreprise ; que l'inspecteur du travail a, par une décision en date du 2 octobre 1972, confirmée implicitement par le ministre du travail, refusé cette autorisation ; que la décision de refus est fondée sur le motif que le licenciement envisagé était en rapport avec le mandat dont l'intéressé était investi ; cons. Qu'il résulte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, notamment des conditions dans lesquelles une offre de reclassement faite au sieur x... A été ultérieurement retirée sans qu'un fait nouveau ait justifié ce revirement, que le projet de licenciement de l'intéressé était, comme l'a estimé l'inspecteur du travail, en rapport avec l'exercice de son mandat ; cons. Qu'il résulte de tout ce qui précède que le sieur x... Est fondé à soutenir que c'est à tort que le

tribunal administratif de Toulouse a annulé les décisions par lesquelles l'inspecteur du travail et le ministre du travail ont refusé à la société l'épargne l'autorisation de le licencier ; cons. Que, dans les circonstances de l'affaire, il y a lieu de mettre les dépens de première instance à la charge de la société l'épargne ; annulation ; rejet de la demande avec dépens de dernière instance et d'appel .

- **CE, 16 décembre 1977, n° 04895, Lehodey**

Sur la régularité du jugement attaqué

Considérant que, par **les décisions attaquées du 7 mai 1976, le ministre du travail a autorisé le licenciement** des sieurs z... et x..., a... délégué syndical et délégué du personnel à l'usine de Villedieu-les-Poêles de la société galac-claudel-roustang ; que le licenciement des intéressés est intervenu le 17 mai 1976 ; qu'ainsi, **les décisions attaquées étaient entièrement exécutées** à la date du 5 juillet 1976 à laquelle le tribunal administratif a été saisi de conclusions tendant à ce qu'il soit sursis à leur exécution ; que ces conclusions étaient sans objet et, par suite, irrecevables ; que c'est, des lors, a tort que le tribunal administratif a estimé qu'il n'y avait lieu d'y statuer ; que son jugement doit être annulé ;

- **CE, 2 juin 1989, n° 68320**

Considérant qu'en vertu de l'article L.425-1 du code du travail, le licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'il en est de même, en vertu des articles L.412-18 et L.436-1 du même code, en ce qui concerne le licenciement d'un délégué syndical, d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'établissement et d'un représentant syndical audit comité ; qu'il résulte de ces dispositions que les salariés légalement investis de tels mandats bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que M. X..., membre suppléant du comité d'établissement et délégué du personnel, M. Y..., représentant syndical audit comité et délégué syndical, M. Z..., délégué du personnel suppléant, M. A..., représentant syndical audit comité, délégué du personnel et délégué syndical et M. B..., membre titulaire dudit comité et délégué du personnel suppléant, tous salariés de la société "COMPAGNIE FRANCAISE DE L'AZOTE" (COFAZ), étaient au nombre des dix sept salariés qui ont, du 9 août 1983 à 14 h 30 au 10 août 1983 à 20 heures, occupé le bureau du directeur de l'usine Les Eaux Blanches de Sète appartenant à la société précitée et l'ont contraint à rester dans son bureau durant toute cette période ; que les cinq salariés protégés précités ont personnellement et activement participé à cette opération qui portait une grave atteinte à la liberté du directeur ; qu'ainsi est erroné le premier motif, tiré de ce que les faits reprochés aux intéressés n'étaient pas établis, sur lequel s'est fondé l'inspecteur du travail de Montpellier pour refuser, par ses décisions du 31 août 1983, d'autoriser le licenciement de ces cinq salariés ; que les faits susmentionnés, qui ne sauraient être regardés comme se rattachant à l'exercice normal des fonctions représentatives de MM. X..., Y..., Z..., A... et B..., étaient constitutifs de fautes suffisamment graves pour justifier leur licenciement ;

Considérant, en deuxième lieu, que l'inspecteur du travail s'est également fondé sur un motif d'intérêt général tiré de ce que les cinq licenciements demandés conduiraient à amputer des deux tiers l'effectif du comité d'établissement et compromettraient le fonctionnement de ce comité, avec lequel l'employeur était engagé dans une phase de concertation pour une période de six mois avant la fermeture définitive de l'usine ; qu'il ressort, toutefois des pièces du dossier que, si les licenciements litigieux avaient conduit au départ d'un membre titulaire sur trois du comité d'établissement ainsi que d'un membre suppléant sur deux, et auraient eu en outre pour effet d'obliger les organisations syndicales concernées à remplacer les deux représentants syndicaux auprès dudit comité, l'autorité administrative n'invoque l'existence d'aucune circonstance de nature à faire obstacle à ce que les deux membres du comité précité et les deux représentants syndicaux puissent être remplacés normalement par application des dispositions des articles L.433-12 et L.412-16 du code du travail, ni, par voie de conséquence, à compromettre le bon fonctionnement du comité et la défense des intérêts des salariés ; que, dès lors, la société Norsk Hydro Azote, venant aux

droits de la société "COMPAGNIE FRANCAISE DE L'AZOTE", est fondée à soutenir que le motif d'intérêt général retenu par l'inspecteur du travail reposait sur des faits matériellement inexacts, que c'est à tort que, par le jugement attaqué, les premiers juges ont admis le bien fondé dudit motif ;

Considérant, enfin, qu'en ce qui concerne M. A..., l'inspecteur du travail s'est, pour refuser d'autoriser son licenciement, fondé, à titre subsidiaire, sur un troisième motif tiré de ce que, l'intéressé ayant été préalablement mis à pied, l'employeur n'avait pas respecté la procédure mentionnée à l'article L.412-18, 2ème alinéa du code précité, selon lequel la décision de prononcer avant licenciement la mise à pied d'un délégué syndical en cas de faute grave, doit, à peine de nullité, être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante huit heures à compter de sa prise d'effet ; que la violation de la procédure susmentionnée n'entraîne que la nullité de la décision de mise à pied et non l'irrégularité de la demande d'autorisation de licenciement ; que, dès lors, la société "COMPAGNIE FRANCAISE DE L'AZOTE" est fondée à soutenir que le troisième motif retenu par l'inspecteur du travail dans la décision précitée était entaché d'erreur de droit ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la société Norsk Hydro Azote est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Montpellier a rejeté sa demande dirigée contre les décisions en date du 31 août 1983 par lesquelles l'inspecteur du travail de Montpellier, 2ème section, a refusé d'autoriser le licenciement des cinq salariés précités et contre la décision implicite par laquelle le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale a rejeté son recours hiérarchique contre lesdites décisions ;

- CE, 27 juin 1990, n° 104790

Considérant qu'aux termes de l'article L. 425-1 du code du travail : "Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement ..." ; qu'en vertu de ces dispositions, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail compétent et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir les motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant que l'ASSOCIATION DU FOYER DES JEUNES TRAVAILLEURS "VICTOR Y..." a obtenu du ministre des affaires sociales et de l'emploi l'autorisation de licencier M. X..., délégué du personnel, employé en qualité de cuisinier, au motif qu'il avait dérobé des denrées alimentaires ; que les faits reprochés à ce salarié étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ; que, par suite, c'est à tort que le tribunal administratif s'est fondé sur l'insuffisante gravité desdits faits pour annuler la décision ministérielle autorisant le licenciement M. X... ;

Considérant, toutefois, qu'il appartient au Conseil d'Etat, saisi de l'ensemble du litige par l'effet dévolutif de l'appel, d'examiner les autres moyens soulevés par M. X... devant le tribunal administratif de Paris ;

Considérant, en premier lieu, qu'en indiquant que M. X... avait détourné des denrées alimentaires et que ce fait présentait un caractère de gravité suffisante pour justifier une mesure de licenciement, le ministre des affaires sociales et de l'emploi a suffisamment motivé sa décision ;

Considérant, en deuxième lieu, que ni la circulaire ministérielle du 20 novembre 1985 invoquée par M. X... ni aucun autre texte n'imposait au ministre de communiquer à l'intéressé le texte du recours hiérarchique formé par l'ASSOCIATION DU FOYER DES JEUNES TRAVAILLEURS "VICTOR Y..." contre la décision de l'inspecteur du travail refusant l'autorisation de licenciement ; que, par suite, M. X... n'est pas fondé à soutenir que, du fait de ce défaut de communication, la décision ministérielle est intervenue à la suite d'une procédure irrégulière ;

Considérant, en troisième lieu, que si, en vertu de l'article R.436-8 du code du travail, la demande d'autorisation de licenciement doit, dans le cas où l'employeur a prononcé une mise à pied conservatoire et s'il n'y a pas de comité d'entreprise, être présentée à l'inspecteur du travail dans un délai de quarante-huit heures courant à compter de la date de la mise à pied, ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité ; que, dans les circonstances de l'espèce, la demande d'autorisation de licenciement ayant été présentée à l'inspecteur du travail le 22 mai 1986 alors que M. X... avait été mis à pied le 15 mai précédent, le dépassement du délai prévu par l'article R.436-8 précité n'a pas

entaché la procédure d'irrégularité ;

Considérant, enfin, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que le ministre des affaires sociales et de l'emploi ait commis une erreur manifeste d'appréciation en n'usant pas de la faculté qui lui est offerte de prendre en compte un motif d'intérêt général pour refuser d'autoriser le licenciement de M. X... ;

Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que l'ASSOCIATION DU FOYER DES JEUNES TRAVAILLEURS "VICTOR Y..." est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du ministre des affaires sociales et de l'emploi en date du 31 octobre 1986 ;

- **CE, 27 juillet 1990, n° 89434**

Considérant que les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant que, pour demander l'autorisation de licencier M. Y..., délégué syndical, la société Erteco s'est notamment fondée sur la circonstance que l'intéressé, chef d'un magasin de produits alimentaires exploité par cette société, et sis avenue Simon Bolivar à Paris, avait procédé à d'importantes ventes de boissons spiritueuses en violation des dispositions fiscales applicables et avait fait régler ces ventes suivant des modalités contraires aux règles internes de l'entreprise en matière de paiement par chèques ;

Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que les faits sont établis ; qu'en les commettant, M. Y... ne pouvait ignorer leur gravité, même si les directives que la société diffusait à son personnel n'étaient pas d'une totale précision ; que ces agissements de l'intéressé étaient constitutifs de fautes d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ;

Considérant, d'autre part, qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que la procédure de licenciement engagée par la société à l'encontre de M. Y..., postérieurement à un contrôle fiscal inopiné intervenu dans son magasin et qui avait révélé les irrégularités commises par lui, soit en rapport avec le mandat représentatif détenu par l'intéressé ; Considérant, enfin, que si les auteurs de la décision attaquée ont relevé un motif d'intérêt général s'opposant au licenciement de M. Y..., le maintien de ce dernier dans son emploi aurait, compte tenu de la gravité des fautes commises, porté aux intérêts de l'entreprise une atteinte excessive ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. Y... n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé, à la demande de la société Erteco, la décision du 23 octobre 1986 par laquelle les inspecteurs du travail du Val-de-Marne et de Paris ont refusé à cette société l'autorisation de le licencier pour faute ;

- **CE, 17 juin 1991, nos 112317 et 112817, Régie nationale des usines Renault et Ministre du travail de l'emploi et de la formation professionnelle c/ Six**

Considérant que pour refuser à la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT l'autorisation de licencier M. X..., l'inspecteur du travail de Douai s'est fondé sur un motif d'intérêt général tiré de ce que le licenciement de M. X..., délégué du personnel, délégué syndical et représentant syndical au comité d'établissement, risquerait de provoquer une recrudescence des tensions sociales pouvant exister au sein de l'entreprise ; que, saisi par la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT d'un recours hiérarchique contre cette décision, le ministre a implicitement rejeté ce recours et confirmé le refus d'autorisation ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que l'appréciation ainsi faite par l'autorité administrative ait été erronée ni qu'elle ait porté une atteinte excessive aux intérêts de l'employeur ; qu'ainsi, le refus d'autorisation de licenciement de M. X... n'était pas entaché d'illégalité ; qu'il suit de là que le MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE n'a pu légalement, le 29 mars 1989, retirer sa précédente décision implicite du 14 mars

1989 et autoriser le licenciement de M. X... ; que, par suite, la REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT et le ministre requérant ne sont pas fondés à se plaindre que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lille a annulé la décision susanalysée du 23 mars 1989 ;

- **CE, 18 décembre 1991, n° 84975**

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L.425-1 du code du travail, les salariés investis des fonctions de délégué du personnel bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ;

Considérant que par décision en date du 13 septembre 1985, l'inspecteur du travail de Béziers a refusé d'autoriser le licenciement de Mme X... en se fondant sur l'absence de faute de nature à justifier le licenciement et sur des motifs d'intérêt général ; que, saisi par l'employeur d'un recours hiérarchique, le ministre du travail a confirmé ce refus par décision du 7 mars 1986 ;

Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier que le 30 août 1985, Mme X..., déléguée du personnel titulaire de la SOCIETE "ADGE DISTRIBUTION INTERMARCHE", a été surprise alors que, comme certains employés de l'équipe de "remplissage des rayons" placée sous sa surveillance, elle consommait certains produits qu'elle avait dérobés ; que, dans les circonstances de l'espèce l'activité de Mme X... était contraire à la probité et constitutive d'une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ;

Considérant, en second lieu, que le fait que Mme X... était la seule déléguée du personnel titulaire ne constituait pas en lui-même un motif d'intérêt général justifiant le refus de l'autorisation de licenciement illicite ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la SOCIETE "ADGE DISTRIBUTION INTERMARCHE" est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté les conclusions tendant à l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail ;

- **CE, 8 novembre 1993, n°120034**

Considérant qu'aux termes de l'article L.436-7 du code du travail : "Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L.433-7 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement ..." ;

Considérant qu'en vertu de ces dispositions les salariés concernés bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant que pour justifier son refus d'autorisation de licenciement de M. X..., délégué syndical C.G.C. et membre du comité d'entreprise, l'inspecteur du travail du Finistère a invoqué la nécessité de maintenir "les bases d'une certaine pluralité syndicale" dans l'entreprise ; que ce motif n'est pas au nombre de ceux qu'il pouvait légalement retenir au titre de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité ; que, par suite, LES MUTUELLES DE BRETAGNE sont fondées à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Rennes a rejeté à leur demande tendant à l'annulation pour excès de pouvoir de la décision du 18 décembre 1986 par laquelle l'inspecteur du travail du Finistère a refusé de leur accorder l'autorisation de licencier pour motif économique M. X..., délégué syndical C.G.C., de son emploi de chirurgien-dentiste ;

- **CE, 9 juin 1995, n° 90504, Lesprit**

Considérant que, par jugement en date du 6 octobre 1982 confirmé en appel par le Conseil d'Etat, le tribunal administratif de Nantes a annulé la décision du 9 décembre 1980 par laquelle l'inspecteur du travail de la Sarthe a autorisé la société Heulin à licencier M. X..., directeur des services juridiques de la société et délégué du personnel, ainsi que la décision du 6 avril 1981 par laquelle le ministre du travail et de la participation a confirmé cette autorisation ; que, postérieurement à l'arrêt de la cour d'appel d'Angers lui reconnaissant droit à la réparation par la société Heulin du préjudice né du refus de ladite société de le réintégrer, préjudice évalué à compter de la date de l'annulation de l'autorisation de licenciement par le tribunal administratif, M. X... a adressé une demande à l'administration du travail à fin d'être indemnisé par l'Etat du préjudice résultant de son éviction illégale de l'entreprise, pour la période comprise entre le 13 mars 1981, date de la fin de son préavis de licenciement, et le 6 octobre 1982, date à laquelle le tribunal administratif a prononcé l'annulation de l'autorisation de licenciement ; que le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif a condamné l'Etat à verser à M. X... pour le préjudice subi pendant ladite période une somme de 211 869 F ;

Considérant que l'illégalité de la décision autorisant le licenciement de M. X... a été constatée par un jugement passé en force de chose jugée ; que cette illégalité, à supposer même qu'elle soit imputable à une simple erreur d'appréciation, a constitué une faute de nature à engager la responsabilité de la puissance publique ; que par suite, et quelle que puisse être par ailleurs la responsabilité encourue par l'employeur à l'égard de M. X..., ce dernier était en droit d'obtenir la condamnation de l'Etat à réparer le préjudice direct et certain résultant pour lui de cette décision illégale ; qu'il suit de là que le ministre, qui ne conteste pas le montant de l'indemnité accordée à l'intéressé, n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, lequel a visé l'ensemble des pièces du dossier, le tribunal administratif de Nantes a accueilli la demande de M. X... ;

- **CE, 6 décembre 1996, n° 173128**

Considérant que, par une décision du 17 mars 1995, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a autorisé le licenciement, pour motif économique, de MM. X..., D..., A..., Y..., Z..., MARCHAND et M'SADDECK, représentants du personnel dans la société anonyme SARTEC ; que ceux-ci ont saisi, le 10 mai 1995, le tribunal administratif de Paris de conclusions tendant, d'une part, à la suspension pour une durée de trois mois de l'exécution de cette décision et, d'autre part, à ce qu'il soit sursis à cette exécution ; que, le 15 mai 1995, la société Entrepose Montalev, qui avait repris certaines activités de la société SARTEC, leur a notifié leur licenciement ; que, par suite, à la date du 15 juin 1995, à laquelle le tribunal a statué, la décision du ministre du travail devait être regardée comme entièrement exécutée et les conclusions présentées par M. X... et autres comme devenues sans objet ; qu'à l'encontre de la décision du tribunal décidant qu'il n'y avait pas lieu de statuer sur ces conclusions, les intéressés ne peuvent utilement invoquer un moyen tiré de ce que la société Entrepose Montalev n'aurait pas eu qualité pour prononcer leur licenciement ;

- **CE, 2 juillet 2003, n° 244435, Lefebvre**

Considérant qu'aux termes de l'article L. 521-1 du code de justice administrative : Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ;

Considérant que, pour déclarer sans objet et, par suite, irrecevable la requête tendant à la suspension de la décision du 11 octobre 2001, par laquelle le ministre de l'équipement, des transports et du logement a autorisé le licenciement par la société des autocars Suzanne de M. X, membre du comité d'entreprise et délégué syndical, le juge des référés du tribunal administratif de Melun s'est fondé sur ce que le licenciement de l'intéressé étant intervenu le 16 octobre 2001, la décision dont la suspension était demandée était entièrement exécutée à la date du 11 décembre 2001 à laquelle il a été saisi de conclusions en ce sens ;

Considérant en premier lieu que les dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, résultant de la loi du 30 juin 2000, ne permettent au justiciable de demander la suspension d'une décision administrative qu'à la condition qu'une telle décision soit encore susceptible d'exécution ;

Considérant, en deuxième lieu, que l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé doit être regardée comme entièrement exécutée à la date à laquelle le licenciement est notifié à ce salarié par l'employeur, sans que puissent y faire obstacle, les modifications apportées par la loi du 28 octobre 1982 aux articles L. 412-

13, L. 425-3 et L. 436-3 du code du travail, qui reconnaissent au salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée le droit à être réintégré, à sa demande, dans son emploi ou dans un emploi équivalent ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le juge des référés du tribunal administratif qui, contrairement à ce que soutient le requérant n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en relevant que la société autocars Suzanne avait procédé au licenciement de M. X le 16 octobre 2001, a pu sans erreur de droit en déduire que la demande, présentée le 11 décembre 2001, tendant à la suspension de l'autorisation administrative de licenciement en date du 11 octobre 2001 était sans objet et donc irrecevable ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. X n'est pas fondé à demander l'annulation de l'ordonnance attaquée ;

- **CE, 11 février 2005, n° 247673**

Considérant que l'intérêt qui donne à l'employeur d'un salarié protégé qualité pour demander l'annulation du refus opposé par l'inspecteur du travail ou, le cas échéant, par le ministre, à sa demande d'autorisation de licenciement de ce salarié tient à la qualité d'employeur de ce salarié à la date d'introduction de sa demande d'annulation devant le juge de la légalité ; que, dès lors, en jugeant que la société Saméto-Technifil tirait de sa qualité d'employeur à la date du refus d'autorisation un intérêt à contester ce refus sans rechercher si, à la date de l'introduction de sa demande d'annulation de ce refus devant le tribunal administratif, la société conservait cette qualité, la cour a entaché son arrêt d'une erreur de droit ; que, par suite, M. X est fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

[...]

Considérant qu'en vertu des dispositions des articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail, les salariés investis des fonctions de délégué syndical, de délégué du personnel ou de représentant syndical au comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. X, délégué syndical et délégué du personnel, membre du comité d'établissement et du comité central d'entreprise, a pris une part personnelle et prépondérante, les 20 et 21 mai 1997, aux agissements d'un groupe de salariés de l'établissement de Saint-Germain-de-Livet dépendant de la société Saméto-Technifil, qui ont abouti à retenir le directeur de l'établissement dans son bureau, et n'a eu aucun rôle modérateur dans le déroulement des événements ; que si la faute ainsi commise, qui a excédé l'exercice normal des mandats dont était investi M. X était suffisamment grave pour justifier son licenciement, **il ressort des termes de sa décision que le ministre de l'emploi et de la solidarité s'est fondé, pour refuser l'autorisation de licenciement demandée par la société, non seulement sur son appréciation de la gravité de la faute de l'intéressé, mais également sur le motif d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, et qui doit être regardé comme déterminant, tiré du fait, non contesté, que M. X était l'unique délégué syndical de l'établissement et qu'il existait un intérêt général à son maintien dans l'entreprise compte tenu de la situation sociale constatée ; que, dans les circonstances de l'espèce, cette décision ne porte pas une atteinte excessive aux intérêts de la société Saméto-Technifil ;**

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la société Saméto-Technifil n'est pas fondée à demander l'annulation des décisions des 20 juin et 5 décembre 1997 par lesquelles l'inspecteur du travail du Calvados, puis le ministre de l'emploi et de la solidarité lui ont refusé l'autorisation de licencier M. X ;

- **CE, 7 décembre 2009, n° 327259, Société CM-CIC Asset Management**

Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 521-1 du code de justice administrative : Quand une décision administrative (...) fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision (...) lorsque l'urgence le

justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ; que la SOCIETE CM-CIC ASSET MANAGEMENT se pourvoit en cassation contre l'ordonnance du 6 avril 2009 par laquelle le juge des référés du tribunal administratif de Paris a suspendu l'exécution de la décision du 20 mars 2009 par laquelle le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a autorisé son licenciement

Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi ;

Considérant que, pour prononcer la suspension de l'exécution de la décision du 20 mars 2009 par laquelle le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a autorisé le licenciement de Mme A, le juge des référés du tribunal administratif de Paris a estimé que la décision par laquelle le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a autorisé ce licenciement n'avait été entièrement exécutée, ni à la date à laquelle Mme A a formé un recours devant le tribunal administratif le 26 mars 2009, ni à la date à laquelle le juge des référés a statué sur la demande de suspension dont ce recours était assorti, dès lors que Mme A, qui n'avait pas retiré le courrier recommandé dont l'avis de passage avait été déposé à son domicile, n'était réputée en avoir eu connaissance qu'à l'expiration du délai de quinze jours qui lui était laissé pour procéder au retrait ;

Considérant toutefois **que la rupture du contrat de travail prend effet à compter de l'envoi du courrier recommandé avec accusé de réception notifiant cette rupture au salarié ; que, par suite, l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé doit être regardée comme entièrement exécutée à compter de cet envoi ;** que, dès lors, la SOCIETE CM-CIC ASSET MANAGEMENT est fondée à soutenir que l'ordonnance attaquée, fondée sur les motifs rappelés ci-dessus, est entachée d'erreur de droit, et pour ce motif à en demander l'annulation ;

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de statuer sur la demande en référé en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

Considérant **qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge des référés que le licenciement a pris effet à la date de l'envoi du courrier recommandé avec accusé de réception le 26 mars 2009 ;** qu'ainsi, l'autorisation litigieuse ayant été entièrement exécutée, la demande de suspension est devenue sans objet ; qu'ainsi, il n'y a pas lieu d'y statuer ;

- **CE, 19 décembre 2012, n° 361271**

1. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 521-1 du code de justice administrative : " Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision " ; que ces dispositions ne permettent au justiciable de demander la suspension d'une décision administrative qu'à la condition qu'une telle décision soit encore susceptible d'exécution ;

2. Considérant que la rupture du contrat de travail prend effet à compter de l'envoi du courrier recommandé avec accusé de réception notifiant cette rupture au salarié ; que, par suite, la décision administrative qui autorise le licenciement d'un salarié protégé doit être regardée comme entièrement exécutée à compter de cet envoi ;

3. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis au juge des référés du tribunal administratif de Basse-Terre qu'à la suite de la décision du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 20 avril 2012 autorisant la caisse régionale de crédit agricole mutuel de la Guadeloupe à licencier M. B..., cette dernière a envoyé le 15 mai 2012 à l'intéressé une lettre recommandée avec accusé de réception lui notifiant son licenciement, mettant ainsi fin au contrat de travail à compter de cette date ; que, par l'envoi de cette lettre prononçant le licenciement de M. B..., la décision administrative autorisant ce licenciement a été entièrement exécutée à cette date ; que si le juge des référés du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre a, par une ordonnance du 25 juin 2012, prescrit la réintégration de l'intéressé avec effet rétroactif à compter du 14 mai 2012, cette mesure du juge des référés des prud'hommes, qui ne pouvait qu'être provisoire et qui ne se prononçait pas sur la validité du licenciement lui-même, est restée sans conséquence sur l'entière exécution de la décision du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 20 avril 2012 autorisant le licenciement de ce salarié ; que, dès lors, en se fondant, pour écarter la fin de non-recevoir opposée par la caisse régionale, sur cette ordonnance du juge des référés du conseil de prud'hommes, le juge des référés du tribunal a commis une erreur de droit ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, la caisse régionale de crédit agricole mutuel de la Guadeloupe est fondée à demander l'annulation de l'article 2 de l'ordonnance attaquée suspendant l'exécution de cette décision du ministre

l'autorisant à licencier M. B... ;

4. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de statuer, dans la mesure de la cassation prononcée, sur la demande de suspension en application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative ;

5. Considérant que la décision du 20 avril 2012 autorisant le licenciement de M. B...et dont ce dernier demande la suspension avait, ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, déjà été entièrement exécutée à la date de la présentation par le requérant de sa demande ; que, dès lors, nonobstant l'ordonnance de référé du 25 juin 2012 du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre ordonnant sa réintégration provisoire, laquelle a d'ailleurs été annulée par un arrêt du 20 août 2012 de la cour d'appel de Basse-Terre, la demande de référé-suspension présentée par M. B...sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative est irrecevable ;

6. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées par la caisse régionale de crédit agricole mutuel de la Guadeloupe au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; qu'en outre, ces dispositions font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de cette dernière qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante ;

2. Jurisprudence judiciaire

- Cass. Soc., 24 janvier 1990, n° 89-60.004

Vu les articles L. 412-15 et L. 412-19 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., délégué syndical au sein de la Société industrielle d'arts graphiques depuis le 16 février 1988, a été licencié le 5 avril 1988 après que son employeur eut obtenu l'autorisation de l'inspecteur du Travail ; que, saisi sur recours hiérarchique, le ministre chargé du Travail a, le 13 septembre 1988, annulé la décision administrative et que, sur sa demande, l'intéressé a été réintégré le 17 octobre 1988 ;

Attendu que le 18 octobre 1988 le syndicat CGT a confirmé à l'employeur le mandat de délégué syndical de M. X... et que la Société industrielle d'arts graphiques a alors contesté, le 25 octobre 1988, cette " confirmation " ;

Attendu que pour déclarer irrecevable le recours en annulation de cette " confirmation ", le tribunal d'instance a énoncé qu'entre la date de son licenciement et celle de sa réintégration, M. X... n'avait pas été remplacé, de sorte qu'il était réputé n'avoir jamais perdu sa qualité de délégué syndical et qu'ainsi le recours formé le 25 octobre 1988 l'avait été hors du délai de quinze jours fixé par l'article L. 412-15 du Code du travail ;

Attendu cependant que la réintégration dans son emploi du délégué syndical à la suite de l'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du Travail autorisant son licenciement n'entraîne pas la réintégration de plein droit de ce salarié dans son mandat, de sorte qu'il doit, pour être rétabli dans ses fonctions représentatives, faire l'objet d'une nouvelle désignation par son organisation syndicale ; que dès lors, en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

- Cass. Soc., 16 mai 1990, n° 89-60.690

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Lyon, 21 février 1989), que MM. A... et X..., délégués syndicaux, étant en congé d'éducation, l'Union locale des syndicats CGT des travailleurs de la métallurgie Lyon-Guillotière a, pour les remplacer durant cette période, désigné Mlle Y... et M. Z... comme délégués syndicaux, puis désigné à nouveau MM. A... et X... ; que la société Compagnie industrielle d'appareils électroménagers reproche au tribunal d'avoir déclaré valable la désignation de Mlle Y... et de M. Z... comme délégués syndicaux alors que le Code du travail n'a pas autorisé les organisations syndicales à désigner ces délégués de remplacement pour pallier les absences occasionnelles des délégués titulaires ; qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance, qui valide la manoeuvre opérée par le syndicat CGT qui a consisté par des désignations successives à mettre en place, pour une durée très limitée, des délégués appelés seulement pour remplacer ceux habituellement en place, a violé l'article L. 412-11 du Code du travail ;

Mais attendu que, hors le cas de fraude, non allégué devant les juges du fond, une organisation syndicale a la faculté de remplacer, selon les formes prescrites par l'article L. 412-16 du Code du travail, un délégué syndical ; d'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

- Cass. Soc., 24 juin 1998, n° 95-44.388

Sur les moyens réunis :

Attendu que M. X... a été engagé en qualité de technicien de service après-vente par la société Ernaut-Somua ; que, par suite de la cession de l'entreprise, le contrat de travail a été transféré à la société Haco Montzeron industries (HMI) ; que M. X... a été élu délégué du personnel le 15 février 1994 ; qu'après autorisation de l'inspecteur du Travail en date du 11 mars 1994, M. X... a été licencié le 21 mars 1994 ; que, le 13 octobre 1994, l'autorisation de licenciement a été annulée sur recours hiérarchique ; que, le 21 octobre 1994, l'intéressé a sollicité sa réintégration ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 8 juin 1995) d'avoir décidé qu'à compter du 13 avril 1995, l'employeur était déchargé de son obligation de rémunération sans contrepartie de travail, alors, selon le moyen, d'abord, que la cour d'appel n'a pas procédé à la constatation des faits nécessaires au contrôle de la Cour de Cassation, alors, ensuite, que la cour d'appel a entaché sa décision de contradiction de motifs en relevant, d'une part, que, le 2 décembre 1994, la société HMI lui avait fait une proposition d'emploi considérée comme inacceptable, d'autre part, en considérant qu'il devait accepter une proposition plus détaillée, mais identique à la première ; alors, enfin, que la cour d'appel a violé les articles L. 425-1 et L. 425-3 du Code du travail ;

Mais attendu que l'annulation par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du Travail autorisant le licenciement d'un salarié mentionné aux articles L. 425-1 et L. 425-2 du Code du travail emporte, pour le salarié concerné, le droit à réintégration dans son emploi ; que si cet emploi n'existe plus ou n'est pas vacant, la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial et permettant l'exercice du mandat représentatif ;

Et attendu que, n'étant pas contesté que l'emploi initial du salarié n'existait plus, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'emploi proposé à M. X... à la suite de sa demande de réintégration répondait à ces conditions et était équivalent à l'emploi occupé par lui à l'origine, a pu décider, sans se contredire, que le refus par l'intéressé d'occuper cet emploi et de fournir un travail dispensait l'employeur de l'obligation de rémunération ; que les moyens ne peuvent être accueillis ;

- **Cass. Soc., 23 juin 1999, n° 98-60.383**

Attendu que M. X... a été engagé en février 1979 par la société Rapides Côte d'Azur, où il avait le statut de salarié protégé ; qu'il a été licencié après obtention d'une autorisation administrative du 21 octobre 1992 qui a été annulée par un jugement du tribunal administratif en date du 18 novembre 1997 ; que le salarié ayant demandé sa réintégration dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, il a été désigné le 13 mars 1998, délégué syndical par le syndicat CGT-RCA ; que l'employeur a saisi le tribunal d'instance pour obtenir l'annulation de cette désignation ;

Attendu que pour déclarer nulle la désignation litigieuse, le tribunal d'instance, après avoir rappelé que selon l'article L. 412-14 du Code du travail, le délégué syndical doit avoir travaillé dans l'entreprise un an au moins, énonce essentiellement que le contrat de travail de M. X... a été suspendu plusieurs fois depuis 18 ans, que la dernière suspension a duré près de 6 ans, que l'emploi effectif du salarié même par périodes successives au sein de la société Rapides Côte d'Azur à l'intérieur de la RCA n'est pas établi, et qu'il ne remplit donc pas la condition d'ancienneté exigée par la loi ;

Attendu cependant que le salarié protégé qui est réintégré dans son emploi après annulation d'une autorisation administrative retrouve ses fonctions et son ancienneté ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

- **Cass. Soc., 14 janvier 2004, n° 02-60.316**

Vu les articles L. 412-11 et L. 412-18 du Code du travail ;

Attendu que, selon le jugement attaqué, au sein de l'établissement Renault du Mans, le syndicat CGT a désigné en octobre 2001 quatre délégués syndicaux, mentionnant que deux autres salariés remplaceraient les délégués syndicaux pendant les fins de semaine ; qu'après s'être opposée à cette pratique, la société Renault a saisi le tribunal d'instance aux fins d'annulation d'une désignation ultérieure de M. X... en remplacement de M. Y... les 9, 10, 16 et 17 février 2002 ;

Attendu que pour débouter la société Renault de sa demande d'annulation de la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical en remplacement du délégué syndical en congé hebdomadaire, le tribunal d'instance retient que, si un courrier du 4 octobre 2001 institue en quelque sorte des délégués syndicaux suppléants en mentionnant six noms, la pratique ultérieure du syndicat pratique, qui fait seule l'objet de la présente contestation et qui consiste

à désigner successivement divers délégués syndicaux en respectant le nombre de quatre délégués est une pratique autorisée et non de suppléance ;

Attendu, cependant, que si une organisation syndicale a la faculté de remplacer, selon les formes prescrites par l'article L. 412-16 du Code du travail, un délégué syndical temporairement éloigné de l'entreprise, la réitération de désignations successives et limitées instaure un système de suppléance habituelle des délégués syndicaux pendant leurs congés de fins de semaine qui, en l'absence de disposition légale le prévoyant, ne pourrait être mis en place que par un accord collectif ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

- **Cass. Ass. Plén., 28 janvier 2005, n° 01-45.924**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 21 août 2001), rendu sur renvoi après cassation (Soc, 30 octobre 2000, pourvoi n° 98-42.512), que la société Protex, aux droits de laquelle se trouve la société Synthron, a licencié son salarié, M. X..., par lettre recommandée avec accusé réception expédiée le 4 décembre 1995 ; que cette lettre n'ayant été présentée à son destinataire que le 19 décembre alors qu'il se trouvait en arrêt de travail consécutif à un accident du travail survenu le 8 décembre, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité du licenciement ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté cette demande alors, selon le moyen, qu'il suffit, pour l'application des dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, que l'accident dont a été victime un salarié ait été porté à la connaissance de l'employeur avant la réception par le salarié de la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué qu'il avait été licencié par lettre du 4 décembre 1995 présentée le 19 du même mois, l'accident du travail étant du 8 de ce mois ; qu'ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que le contrat de travail avait été rompu pendant une période de suspension consécutive à un accident du travail, violant ainsi les articles L. 122-14-1 et L. 122-32-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 122-14-1 et L. 122-32-2 du Code du travail que lorsque la lettre de licenciement a été envoyée au salarié avant qu'il ne soit victime d'un accident du travail, la circonstance que cette lettre ne lui soit parvenue qu'au cours de la période de suspension de son contrat de travail consécutive à l'accident n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement précédemment prononcé dont l'effet est reporté à l'expiration de la période de suspension ; qu'ayant constaté que la lettre de licenciement avait été expédiée antérieurement à l'accident, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement n'était pas nul ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cass. Soc., 11 mai 2005, n° 03-40.650**

Attendu que M. et Mme X... font grief aux arrêts attaqués (Douai, 29 novembre 2002) de les avoir déboutés de leurs demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, non-respect de la procédure de licenciement et préjudice complémentaire, alors, selon le moyen :

1 / que l'article 11 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951 instituant, après la période d'essai, une période probatoire non susceptible d'être confondue avec un renouvellement de période d'essai, interdit un tel renouvellement, ce qui rend nulle la clause contraire du contrat de travail de la salariée ;

2 / que les règles dérogatoires à l'ordre public salarial devant être interprétées restrictivement et que le doute devant profiter au salarié, les dispositions de la convention collective relatives ne pouvaient être comprises que comme interdisant toute possibilité de renouvellement ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions des articles 11 et 20 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1981, étendue par arrêté du 21 mai 1982, qui réservent aux parties une faculté réciproque de résiliation en cours de stage prévu par l'article 11 que celui-ci constitue une période d'essai pendant laquelle les règles régissant le licenciement ne sont pas applicables ;

Et attendu qu'ayant relevé qu'il n'y avait ni contrariété ni désaccord entre les termes du contrat de travail, dont la clause précisant les conditions de la période d'essai se référait expressément à la convention collective, et les dispositions de cette dernière, la cour d'appel a pu, sans encourir les griefs du moyen, décider que l'employeur était en droit de renouveler la période d'essai ;

Et sur le quatrième moyen du pourvoi n° X 03-40.650 de M. X... :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la rupture du contrat de travail est bien intervenue le 17 mai 1996 au cours de la période d'essai, alors, selon le moyen, qu'il était embauché définitivement depuis plus de six mois lorsque l'employeur a décidé de le licencier ; qu'en effet, M. X... avait bien fait part à l'employeur de sa nouvelle adresse et se trouvait au surplus en congés payés à cette époque, ce que l'employeur ne pouvait ignorer puisqu'il les lui avait accordés ;

Mais attendu que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ;

Et attendu que cour d'appel ayant constaté, par une appréciation souveraine des faits, que la rupture de la période d'essai avait été notifiée à l'adresse communiquée à l'employeur par le salarié, au moyen d'une lettre recommandée envoyée le 17 mai 1996, soit avant la date d'expiration de la période d'essai, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

- **Cass. Soc., 26 septembre 2006, n° 05-44.670**

Attendu que Mme X... a été engagée le 1er octobre 2001 en qualité de chargée de développement commercial par la société Gestion technologie finances conseil ; que la période d'essai expirant en application du contrat de travail le 31 décembre 2001, la société y a mis fin par lettre recommandée avec avis de réception datée du 21 décembre 2001 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour décider que la rupture du contrat de travail de Mme X... était intervenue au-delà de la période d'essai, la cour d'appel énonce que la salariée a reçu la lettre de rupture le 3 janvier 2002, soit postérieurement à l'expiration de la période d'essai ;

Attendu, cependant, que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

- **Cass. Soc., 14 mars 2007, n° 04-47.650**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Voyages Kuoni le 9 mai 1988 en qualité de comptable ;

qu'il a été élu membre du comité d'entreprise en juin 1988 ; qu'il a été licencié pour faute grave le 14 septembre 2000, après autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale, et a formé devant la juridiction administrative un recours contre la décision du ministre de l'emploi du 12 janvier 2001 confirmant la décision de l'inspecteur du travail ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 122-14-2 du code du travail ;

Attendu que pour condamner la société Kuoni à payer à M. X... diverses sommes à titre de rappels de salaires, indemnités de rupture et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'obligation de motivation de la lettre de licenciement impose d'énoncer avec précision la date de l'autorisation administrative de licenciement qui détermine les motifs du licenciement ;

qu'elle n'est pas satisfaite lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, la société se borne à faire état de l'enquête administrative et à rappeler que l'inspecteur du travail a retenu le caractère fautif des agissements du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement précisait les fautes reprochées au salarié et énonçait donc les motifs du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le premier moyen :

Vu la loi des 16-24 août 1790, ensemble l'article L. 436-3 du code du travail ;

Attendu que tout en constatant que le salarié avait saisi la juridiction administrative d'une contestation de la validité de l'autorisation administrative de licenciement, la cour d'appel a confirmé le jugement allouant au salarié des indemnités de rupture ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, dès lors que la solution de l'instance prud'homale dépendait de l'issue de la procédure engagée devant la juridiction administrative, elle était tenue de surseoir à statuer jusqu'à ce que cette juridiction se soit prononcée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

- **Cass. Soc., 6 mai 2009, n° 08-40.395**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 2 avril 2007), que M. X... a été engagé par la société Ormeaudis à compter du 15 février 1989 par contrat à durée indéterminée en qualité d'employé de libre service deuxième degré ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable réceptions ; qu'après entretien préalable du 24 octobre 2003, l'employeur lui a notifié son licenciement par lettre recommandée du 28 octobre suivant, laquelle ayant été retournée à l'expéditeur, lui a été remise par huissier le 30 octobre ; que soutenant qu'il avait fait l'objet d'un licenciement verbal antérieurement à la réception de cette lettre, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir dit que son licenciement ne pouvait être qualifié de licenciement verbal et reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement prononcé verbalement est irrégulier et nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que l'envoi d'une lettre de licenciement ne peut exclure un licenciement verbal intervenu avant que le salarié n'ait connaissance de cette lettre ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 (L. 1232-6), L. 122-14-2 (L. 1232-6), L. 122-14-3 (L. 1232-1) et L. 122-14-4 (L. 1235-11) du code du travail ;

2°/ que le licenciement prononcé verbalement est irrégulier et nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'au demeurant, en excluant un licenciement verbal sans s'expliquer sur les circonstances dans lesquelles M. X... avait été conduit à regagner son domicile après s'être présenté à son travail le 30 octobre 2003, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-14-1 (L. 1232-6), L. 122-14-2 (L. 1232-6), L. 122-14-3 (L. 1232-1) et L. 122-14-4 (L. 1235-11) du code du travail ;

Mais attendu que la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ; que le licenciement verbal invoqué étant postérieur à l'expédition, le 28 octobre 2003, de la lettre de licenciement, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

- **Cass. Soc., 3 mars 2010, n° 08-42.526**

Sur le premier moyen :

Donne acte au mandataire-liquidateur de son désistement ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que le mandataire-liquidateur fait grief à l'arrêt de le condamner à inscrire au passif de la société Guilloteau des créances à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au profit de M. Y... et quatorze autres salariés parties à l'instance, alors, selon le moyen :

1° / que l'obligation de recherche de reclassement des salariés licenciés qui pèse sur le liquidateur judiciaire doit nécessairement s'apprécier au regard de l'obligation qui lui est faite de prononcer les licenciements dans les quinze jours du prononcé de la liquidation judiciaire de l'entreprise ; qu'en estimant que la brièveté du délai imparti pour procéder aux licenciements n'avait pas à être prise en considération au regard de l'obligation de reclassement, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 321-1 (ancien) du code du travail ;

2° / que dans ses conclusions d'appel, M. X..., ès qualités, faisait valoir qu'il lui était " matériellement impossible " d'attendre la réponse des salariés aux propositions de reclassement qui leur étaient faites, en l'état du délai de quinze jours qui lui était imposé pour prononcer les licenciements ; qu'en se bornant à des considérations abstraites relatives à l'importance de l'obligation de reclassement, sans répondre concrètement à ces conclusions pourtant pertinentes, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3° / que dans leurs écritures d'appel, les parties convenaient de ce que le secrétariat de la commission territoriale de l'emploi était assuré par l'organisation patronale SIMA (Syndicat des industries métallurgique des Ardennes) ; qu'en estimant que le liquidateur ne justifiait pas avoir saisi la commission territoriale de l'emploi par l'envoi d'un

courrier à la SIMA, de sorte qu'il n'avait pas rempli l'obligation conventionnelle de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 (ancien) du code du travail et l'article 2 de l'accord du 12 juin 1987 ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que le liquidateur avait notifié leur licenciement aux salariés le 2 août 2006, soit avant la fin du délai de quinze jours qui lui était imparti pour procéder au licenciement, sans attendre que les salariés aient reçu les propositions de reclassement qui leur avaient été adressées préalablement, a, par ce seul motif légalement justifié sa décision ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 5123-2, R. 5111-2 et R. 5123-12 du code du travail ;

Attendu que pour ordonner l'inscription au passif de la liquidation de la société Guilloteaux d'une créance à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au profit de M. Z... signataire d'une convention d'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi, la cour d'appel retient que si la régularité et la légitimité de la rupture du contrat de travail ne peuvent en principe être remises en cause par les salariés ayant adhéré à une convention FNE, y compris lorsque cette convention est proposée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont ils entendent contester la pertinence, ce principe ne trouve pas à s'appliquer lorsque l'adhésion du salarié licencié pour motif économique est postérieure au licenciement, auquel cas la contestation est recevable ; que la demande d'adhésion de M. Z... étant postérieure à son licenciement, sa demande est donc recevable ;

Attendu cependant qu'à moins d'établir une fraude de l'employeur ou un vice du consentement, les salariés licenciés pour motif économique qui ont personnellement adhéré à la convention passée entre leur employeur et l'Etat, laquelle, compte tenu de leur classement dans une catégorie de salariés non susceptibles de reclassement, leur assure le versement d'une allocation spéciale jusqu'au jour de la retraite, ne peuvent remettre en cause la régularité et la légitimité de la rupture de leur contrat de travail, alors même que cette adhésion se situe après la notification du licenciement pour motif économique ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu la loi du 16-24 août 1790 et l'article L. 2421-3 du code du travail ;

Attendu que pour ordonner l'inscription d'une créance à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au profit de MM. A..., D... et B..., salariés protégés dont le licenciement avait été autorisé par l'inspecteur du travail, l'arrêt énonce que l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 prévoit une obligation favorable aux salariés, à savoir la saisine de la commission territoriale de l'emploi, dont l'une des missions est de développer des actions destinées à favoriser l'emploi et la formation ; que le reclassement externe conventionnel échappe au contrôle de l'inspecteur du travail, si bien que le contrôle effectué à ce titre par le juge judiciaire ne porte pas atteinte au principe de la séparation des pouvoirs et qu'en l'espèce le liquidateur ne justifie pas avoir saisi la commission dans les conditions de la convention collective, l'envoi d'un courrier à l'organisation patronale SIMA étant à cet égard insuffisant, et l'appelant ne pouvant valablement se soustraire à cette obligation issue de la convention collective, en invoquant le caractère purement formel de la saisine de cette commission ;

Qu'en statuant ainsi, alors que lorsqu'une autorisation administrative de licenciement a été accordée à l'employeur, le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de la séparation des pouvoirs apprécier le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement ni la régularité de la procédure antérieure à la saisine de l'inspecteur du travail dont le contrôle porte notamment sur le respect par l'employeur des obligations que des dispositions conventionnelles mettent à sa charge préalablement au licenciement, pour favoriser le reclassement, la cour d'appel a violé ce principe et le texte susvisé ;

- **Cass. Soc., 16 décembre 2014, n° 13-21.203**

Vu l'article L. 2422-2 du code du travail, ensemble l'article 5 de la Convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail ;

Attendu que pour dire n'y avoir lieu à référé sur la demande de réintégration présentée par le salarié, l'arrêt énonce qu'aux termes de l'article L. 2422-2 du code du travail, le membre du comité d'entreprise dont l'autorisation de licenciement a été annulée, est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée et dans le cas contraire, si l'institution a été renouvelée, bénéficie pendant une durée de six mois à compter de sa réintégration de la protection prévue à l'article L. 2411-5 du code du travail ;

qu'en l'espèce non seulement le comité d'entreprise n'a pas été renouvelé, mais il est constant qu'il a disparu à compter de l'année 2010 en raison de la baisse des effectifs en sorte que l'intéressé n'est pas en droit de se prévaloir de ce texte pour bénéficier du statut de salarié protégé, tandis que pour le même motif, une contestation sérieuse existe sur l'application de l'article L. 2411-8 compte tenu de la date de la disparition du comité d'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le délégué syndical, représentant de droit le syndicat au comité d'entreprise, réintégré dans l'entreprise après l'annulation de l'autorisation donnée en vue de son licenciement, sans avoir pu retrouver son mandat du fait de la disparition de ce comité d'entreprise, bénéficie de la protection complémentaire de six mois suivant sa réintégration, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

- **Cass. Soc., 30 juin 2016, n° 15-11.424**

Vu les articles L. 1235-1, L. 1235-3 du code du travail, la loi des 16 et 24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, ensemble le principe de la séparation des pouvoirs ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la société Garden service le 15 mars 2000 en qualité d'ouvrier jardinier, a été élu délégué du personnel en 2002, et désigné délégué syndical en 2003 ; que son licenciement pour faute lui a été notifié le 23 octobre 2003, après autorisation de l'inspecteur du travail donnée le 17 octobre 2003 ; que cette autorisation a été annulée par jugement du tribunal administratif de Bastia du 26 janvier 2006 ; que, par arrêt du 25 juin 2009, la cour administrative d'appel de Marseille a rejeté la requête en annulation formée par la société, et que le pourvoi formé contre cette décision a été déclaré non admis par arrêt du Conseil d'Etat du 9 avril 2010 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et pour discrimination syndicale ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'octroi d'une réparation complémentaire à celle prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail est subordonné à l'absence de cause réelle et sérieuse qu'il appartient au juge de rechercher et qui ne résulte pas, en soi, de la seule annulation de l'autorisation administrative de licenciement, que les motifs de l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement retenus par le tribunal administratif et la cour administrative d'appel reposent, non pas sur l'absence de démonstration que les faits reprochés au salarié étaient d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, mais sur le fait que « la demande d'autorisation de licenciement devait être regardée comme n'étant pas sans lien avec les mandats détenus par l'intéressé », compte tenu du conflit existant alors entre M. X... et la direction de la société Garden service concernant les salaires et indemnités des salariés, de sorte que « l'inspecteur du travail était tenu de refuser l'autorisation de licenciement, quand bien même le comportement du salarié était d'une gravité suffisante pour le justifier », qu'il ressort des pièces produites par la société que M. X... a bien commis des fautes d'une gravité suffisante justifiant son licenciement ;

Attendu cependant que si l'absence de cause réelle et sérieuse ne résulte pas, en soi, de l'annulation de l'autorisation de licenciement, la décision du juge administratif qui annule l'autorisation en raison du lien existant entre la procédure de licenciement et les fonctions représentatives exercées par l'intéressé s'oppose à ce que le juge judiciaire considère que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le juge administratif avait annulé l'autorisation de licenciement au motif que la demande n'était pas sans lien avec les mandats de l'intéressé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation sur le premier moyen entraîne l'annulation par voie de conséquence du chef de l'arrêt qui a débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination, au motif que le licenciement était justifié par les manquements fautifs de ce dernier ;

- **Cass. Soc., 4 juillet 2018, n° 16-26.138**

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que la péremption d'instance n'était pas acquise, alors, selon le moyen, que la décision de sursis suspend le cours de l'instance pour le temps et jusqu'à la survenance de l'événement qu'elle détermine ; que dans son arrêt du 1er février 2012, la cour d'appel de Poitiers avait ordonné le

sursis à statuer « dans l'attente de la décision de la juridiction administrative sur le recours formé par M. X... contre la décision du ministre du travail du 1er août 2011 autorisant son licenciement » et n'avait pas assorti sa décision de surseoir à statuer d'une condition relative au caractère définitif de la décision de la juridiction administrative ; qu'en affirmant que la cour d'appel n'avait pas subordonné la reprise de l'instance à une décision du tribunal administratif mais d'une juridiction administrative « ayant définitivement tranché le litige » ce qui signifiait qu'il convenait d'attendre la décision de la cour administrative appel intervenue le 26 mai 2014, puis du Conseil d'Etat, pour reprendre l'instance, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Poitiers le 1er février 2012 et a violé l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer les documents de la cause ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que le sursis à statuer dans l'attente de la décision de la juridiction administrative ne visait pas le sursis à statuer dans l'attente de la décision du seul tribunal administratif ; que le moyen n'est pas fondé ;

[...]

Vu les articles L. 1235-3 et L. 2422-1 du code du travail ;

Attendu que pour s'estimer liée par la décision de la juridiction administrative et dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu qu'il résulte de la décision du tribunal administratif confirmée par l'arrêt de la cour administrative d'appel que les faits reprochés au salarié, bien que présentant un caractère fautif, ne comportent pas, toutefois, un degré de gravité suffisant pour justifier, à eux seuls, son licenciement et que, contrairement à ce qui est soutenu par l'employeur, la décision de la juridiction administrative prononçant l'annulation de la décision du ministre du travail autorisant le licenciement est donc motivée par des considérations relatives au caractère réel et sérieux du licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la cour administrative d'appel, qui avait seulement confirmé le jugement du tribunal administratif sur un motif de légalité externe tenant à l'absence d'enquête contradictoire par l'inspecteur du travail mais n'avait pas statué sur le motif selon lequel les faits reprochés au salarié ne comportaient pas un degré de gravité suffisant pour justifier son licenciement, de sorte que ce dernier motif ne pouvait constituer le soutien nécessaire de sa décision, la cour d'appel, qui devait rechercher dès lors si le licenciement du salarié était justifié par une cause réelle et sérieuse, a violé les textes susvisés ;

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- **Article 6**

La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

- **Article 16**

Toute Société dans laquelle la garantie des Droits n'est pas assurée, ni la séparation des Pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.

2. Préambule de la Constitution de 1946

- **Alinéa 6**

Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

- **Alinéa 8**

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur le droit au recours effectif

- **Décision n° 2003-467 DC du 13 mars 2003 Loi pour la sécurité intérieure**

4. Considérant, en premier lieu, que les dispositions contestées tendent à préciser et à compléter les pouvoirs de police administrative appartenant d'ores et déjà à l'autorité préfectorale en cas d'urgence, lorsque le rétablissement de l'ordre public exige des mesures de réquisition ; qu'en apportant les précisions et compléments en cause, le législateur n'est pas resté en deçà de sa compétence ; qu'en outre, les mesures prises par le préfet, sur le fondement de ces dispositions, pourront être contestées par les intéressés devant le juge administratif, notamment dans le cadre d'un référé ou d'une procédure d'astreinte ;

- **Décision n° 2011-119 QPC du 1 avril 2011 Mme Denise R. et autre [Licenciement des assistants maternels]**

3. Considérant, en premier lieu, que les principes résultant des articles 8 et 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ne s'appliquent qu'aux peines et aux sanctions ayant le caractère d'une punition ; qu'en vertu de l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles, un agrément, délivré par le président du conseil général du département où le demandeur réside, est nécessaire pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial ; que cet agrément est accordé « si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de vingt et un ans accueillis » ; qu'en vertu de l'article L. 421-6 du même code, il peut être retiré « si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies » ; que le licenciement auquel est tenu de procéder l'employeur, en application de la disposition contestée, n'est qu'une conséquence directe du retrait d'agrément ; qu'il ne saurait, dès lors, être regardé comme une sanction ayant le

caractère d'une punition ; qu'il s'ensuit que le grief tiré de la méconnaissance du principe de présomption d'innocence est inopérant ;

4. Considérant, en deuxième lieu, qu'en prévoyant un agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, le législateur a entendu garantir « la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de vingt et un ans » ; que, ce faisant, il a opéré une conciliation entre le droit d'obtenir un emploi et les exigences constitutionnelles des dixième et onzième alinéas du Préambule de 1946 ; qu'il n'a méconnu ni le principe d'égalité devant la loi ni le droit pour chacun d'obtenir un emploi ;

5. Considérant, en dernier lieu, que les décisions de suspension ou de retrait d'agrément des assistants maternels ou familiaux constituent des décisions administratives susceptibles d'être déférées au juge de l'excès de pouvoir et de faire l'objet d'un référé-suspension sur le fondement de l'article L. 521 1 du code de justice administrative ; que, par suite, le grief tiré de l'atteinte portée au droit au recours doit être écarté ;

- **Décision n° 2011-203 QPC du 2 décembre 2011 M. Wathik M. [Vente des biens saisis par l'administration douanière]**

- SUR LE DROIT À UN RECOURS JURIDICTIONNEL EFFECTIF :

9. Considérant qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution » ;

10. Considérant que le caractère non suspensif d'une voie de recours ne méconnaît pas, en lui-même, le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;

11. Considérant, toutefois, que, d'une part, la demande d'aliénation, formée par l'administration en application de l'article 389 du code des douanes est examinée par le juge sans que le propriétaire intéressé ait été entendu ou appelé ; que, d'autre part, l'exécution de la mesure d'aliénation revêt, en fait, un caractère définitif, le bien aliéné sortant définitivement du patrimoine de la personne mise en cause ;

12. Considérant qu'au regard des conséquences qui résultent de l'exécution de la mesure d'aliénation, la combinaison de l'absence de caractère contradictoire de la procédure et du caractère non suspensif du recours contre la décision du juge conduisent à ce que la procédure applicable méconnaisse les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ; que, par suite, l'article 389 du code des douanes doit être déclaré contraire à la Constitution ;

- **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]**

5. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail, ainsi que sur ses articles L. 2411-3 et L. 2411-18 ;

6. Considérant 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 ;

7. Considérant que les dispositions contestées prévoient que les salariés exerçant un mandat de membre du conseil ou d'administrateur d'une caisse de sécurité sociale ne peuvent être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'en accordant une telle protection à ces salariés, le législateur a entendu préserver leur indépendance dans l'exercice de leur mandat ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ; qu'en subordonnant la validité du licenciement de ces salariés à l'autorisation de l'inspecteur du travail, les dispositions contestées n'ont porté une atteinte disproportionnée ni à la liberté d'entreprendre ni à la liberté contractuelle ;

8. Considérant que, si les dispositions du titre III du livre IV de la deuxième partie du code du travail prévoient 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, ces dispositions n'ont 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 ; que, par suite, les dispositions contestées n'exposent pas l'employeur à des sanctions pénales réprimant la méconnaissance d'obligations auxquelles il pourrait ignorer être soumis ;

9. Considérant qu'en outre, le licenciement d'un salarié protégé en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative est nul de plein droit ; qu'un tel licenciement expose 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 ;

10. Considérant que la protection assurée au salarié par les dispositions contestées découle de l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise ; que, par suite, ces dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, permettre au salarié protégé de 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 ; que, sous cette réserve, le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail et les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du même code ne sont pas contraires à la liberté d'entreprendre ;

11. Considérant qu'enfin, les dispositions contestées, qui ne soumettent pas à des règles différentes des personnes placées dans une situation identique, ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi ;

12. Considérant que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ; qu'elles doivent être déclarées conformes à la Constitution sous la réserve énoncée au considérant 10,

- **Décision n° 2015-490 QPC du 14 octobre 2015 M. Omar K. [Interdiction administrative de sortie du territoire]**

5. Considérant qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution » ; qu'est notamment garanti par cette disposition le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif ;

6. Considérant qu'en donnant au ministre de l'intérieur le pouvoir d'interdire à tout Français de sortir du territoire de la République dès lors qu'il existe des raisons sérieuses de penser qu'il projette des déplacements à l'étranger en vue de participer à des activités terroristes ou de se rendre sur un théâtre d'opérations de groupements terroristes, dans des conditions susceptibles de le conduire à porter atteinte à la sécurité publique lors de son retour sur le territoire français, le législateur a entendu renforcer les pouvoirs de police administrative de l'État en matière de lutte contre le terrorisme ; qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur a ainsi poursuivi l'objectif de prévention des atteintes à l'ordre public ;

7. Considérant en premier lieu, que l'interdiction de sortie du territoire français ne peut être mise en œuvre que pour des motifs liés à la prévention du terrorisme ; que ces motifs sont expressément et précisément définis par les 1° et 2° de l'article L. 224-1 du code de la sécurité intérieure ; que la décision prononçant l'interdiction doit être écrite et motivée ; que la personne doit être mise en mesure de présenter ses observations dans un délai maximal de huit jours après la notification de la décision d'interdiction initiale ; qu'aucune exigence constitutionnelle n'impose qu'une telle décision soit prononcée par une juridiction ; qu'il appartient à l'autorité compétente, sous le contrôle du juge, d'apprécier si les conditions précitées exigées par la loi sont réunies ;

8. Considérant, en deuxième lieu, que l'interdiction de sortie du territoire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois à compter de sa notification ; qu'elle doit être levée dès qu'il apparaît que les conditions prévues par le 1° ou le 2° de l'article L. 224-1 ne sont plus satisfaites ; qu'en outre, si elle peut être renouvelée tous les six mois par décisions expresse et motivées, sa durée globale ne peut excéder deux années ; que, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article 24 de la loi du 12 avril 2000 susvisée, chaque renouvellement de l'interdiction ne peut intervenir « qu'après que la personne intéressée a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales » ;

9. Considérant, en troisième lieu, que la décision d'interdiction de sortie du territoire peut, dans le délai du recours contentieux, faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir devant le juge administratif ; que saisi d'un tel recours, le tribunal administratif doit statuer dans un délai de quatre mois ; qu'en outre, cette interdiction peut être contestée devant le juge des référés qui, sur le fondement des articles L. 521-1 et 521-2 du code de justice administrative, peut suspendre l'exécution de la mesure d'interdiction ou ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale ; qu'il appartient au juge de vérifier que la mesure est justifiée par la nécessité de prévenir les atteintes à l'ordre public visées par l'article L. 224-1 du code de la sécurité intérieure et qu'elle ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'aller et de venir ;

10. Considérant, en quatrième lieu, que si l'interdiction de sortie du territoire emporte, dès son prononcé et à titre conservatoire, l'invalidation du passeport et de la carte nationale d'identité de la personne concernée ou fait obstacle à la délivrance d'un tel document, un récépissé valant justification de son identité lui est remis en échange de la restitution de son passeport et de sa carte nationale d'identité ou, à sa demande, en lieu et place de la délivrance d'un tel document ; que ce récépissé suffit à justifier de l'identité de la personne sur le territoire national et lui permet d'accomplir les actes qui exigent un justificatif d'identité ;

11. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, eu égard aux objectifs que le législateur s'est assignés et à l'ensemble de ces garanties, le législateur a adopté des mesures assurant une conciliation qui n'est pas

manifestement déséquilibrée entre la liberté d'aller et de venir et la protection des atteintes à l'ordre public ; qu'il n'a pas non plus méconnu le droit à un recours juridictionnel effectif ;

- **Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015 Société Foot Locker France SAS [Contestation et prise en charge des frais d'une expertise décidée par le CHSCT]**

7. Considérant qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée ni la séparation des pouvoirs déterminée n'a point de Constitution » ; que sont garantis par cette disposition, le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif, le droit à un procès équitable, ainsi que le principe du contradictoire ;

8. Considérant, en premier lieu, qu'en vertu de l'article L. 4614-12 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est compétent pour décider de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail ; que les frais de l'expertise décidée par le comité sont, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 4614-13 du même code, à la charge de l'employeur ; qu'en adoptant ces dispositions, le législateur a mis en œuvre les exigences constitutionnelles de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail ainsi que de protection de la santé des travailleurs, qui découlent des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

9. Considérant, en deuxième lieu, qu'en vertu des dispositions de la première phrase du deuxième alinéa du même article, l'employeur peut former un recours devant le juge judiciaire afin de contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise ; qu'en organisant cette voie de droit pour contester la décision de recourir à un expert, le législateur a entendu assurer la conciliation entre les exigences constitutionnelles mentionnées au considérant précédent et les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;

10. Considérant toutefois que l'expert peut accomplir sa mission dès que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait appel à lui, nonobstant un recours formé par l'employeur dans les plus brefs délais contre la décision du comité ; que, s'il résulte des articles R. 4614-19 et R. 4614-20 du code du travail que le président du tribunal de grande instance statue en urgence, en la forme des référés, sur le recours formé par l'employeur, ni les dispositions contestées ni aucune autre disposition n'imposent au juge judiciaire saisi d'un recours de l'employeur de statuer dans un délai déterminé ; que l'employeur est tenu de payer les honoraires correspondant aux diligences accomplies par l'expert alors même qu'il a obtenu l'annulation de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours ; qu'il en résulte que la procédure applicable méconnaît les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et prive de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de propriété ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail doivent être déclarés contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017 Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté**

80. Les sénateurs requérants estiment que les troisième et quatrième alinéas du 3° de l'article 149, qui prévoient la consignation d'une partie du budget des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale, pour leur imposer la construction d'aires et de terrains d'accueil, portent atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales et à leur autonomie financière. Ils reprochent à ce dispositif de consignation, d'une part, de ne pas être justifié par un motif d'intérêt général et, d'autre part, de ne pas être entouré de suffisamment de garanties, notamment en raison de l'absence d'effet suspensif du recours contre l'ordre de consignation.

81. En premier lieu, lorsqu'une commune ou un établissement public de coopération intercommunale ne respecte pas ses obligations en matière d'accueil des gens du voyage, l'article 3 de la loi du 5 juillet 2000 permet au préfet de s'y substituer afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires. Le pouvoir de consignation conféré au préfet par le deuxième alinéa du paragraphe I de ce même article vise, d'une part, à inciter la commune ou l'établissement public en cause à mettre lui-même en œuvre ces mesures, en réservant la disponibilité des sommes consignées à cette mise en œuvre. D'autre part, en autorisant le préfet à payer, au moyen des sommes consignées, les opérations auxquelles il procède en substitution de la commune ou de l'établissement public, les dispositions contestées lui permettent de remédier à la carence de la collectivité territoriale.

82. En deuxième lieu, l'objet et la portée de la compétence ainsi conférée au préfet sont précisément définis et en adéquation avec l'objectif poursuivi.

83. En dernier lieu, d'une part, l'ordre de consignation est pris après mise en demeure de la commune ou de l'établissement public de se conformer à ses obligations selon un calendrier déterminé. D'autre part, le montant des sommes consignées ne peut excéder celui des dépenses correspondant aux mesures requises pour satisfaire les obligations définies par le schéma départemental. Enfin, l'ordre de consignation peut faire l'objet d'un recours juridictionnel. Le législateur, auquel il était par ailleurs loisible de prévoir que le recours contre l'ordre de consignation ne serait pas suspensif, a ainsi assorti la procédure de consignation qu'il a instaurée de garanties suffisantes.

84. Il résulte de tout ce qui précède qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur n'a ni porté une atteinte disproportionnée à la libre administration des collectivités territoriales ni méconnu aucune autre exigence constitutionnelle. Les troisième et quatrième alinéas du 3^e de l'article 149 de la loi déferée sont donc conformes à la Constitution.

- **Décision n° 2017-632 QPC du 2 juin 2017 Union nationale des associations de familles de traumatisés crâniens et de cérébro-lésés [Procédure collégiale préalable à la décision de limitation ou d'arrêt des traitements d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté]**

Sur le grief tiré de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif :

15. Aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ». Est garanti par cette disposition le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif.

16. En l'absence de dispositions particulières, le recours contre la décision du médecin relative à l'arrêt ou à la limitation des soins de maintien en vie d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté s'exerce dans les conditions du droit commun.

17. S'agissant d'une décision d'arrêt ou de limitation de traitements de maintien en vie conduisant au décès d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté, le droit à un recours juridictionnel effectif impose que cette décision soit notifiée aux personnes auprès desquelles le médecin s'est enquis de la volonté du patient, dans des conditions leur permettant d'exercer un recours en temps utile. Ce recours doit par ailleurs pouvoir être examiné dans les meilleurs délais par la juridiction compétente aux fins d'obtenir la suspension éventuelle de la décision contestée. Sous ces réserves, le grief tiré de la méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif doit être écarté.

- **Décision n° 2017-662 QPC du 13 octobre 2017 Société EDF [Recours de l'employeur contre une expertise décidée par le CHSCT]**

4. Aux termes de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution ». Est garanti par cette disposition le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif.

5. En application de l'article L. 4614-12 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 du même code peut faire appel à un expert agréé en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail. En application du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du même code, l'employeur peut former un recours devant le juge judiciaire afin de contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise, à condition d'agir dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination. Le juge statue alors, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine.

6. D'une part, en vertu de l'article L. 4614-13-1 du code du travail, l'employeur peut contester le coût final de l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Dès lors, à la supposer établie, l'impossibilité pour l'employeur de contester le coût prévisionnel de cette expertise ne constitue pas une méconnaissance du droit à un recours juridictionnel effectif.

7. D'autre part, il résulte de l'article L. 4614-13 du code du travail qu'il appartient au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à l'instance de coordination, lorsque l'un ou l'autre décide de faire appel à un expert agréé, de déterminer par délibération l'étendue et le délai de cette expertise ainsi que le nom de l'expert. Dès lors, en prévoyant que l'employeur dispose d'un délai de quinze jours à compter de la délibération pour contester la

nécessité de l'expertise, son étendue, son délai ou l'expert désigné, le législateur n'a pas méconnu le droit à un recours juridictionnel effectif.

2. Sur les salariés protégés, la liberté syndicale et le principe de participation des travailleurs

- Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 Loi portant amnistie

23. Considérant que le respect des droits et des libertés des personnes étrangères aux faits amnistiés et, a fortiori, de ceux qui ont pu, sans faute de leur part, en subir des conséquences dommageables, impose des limites à l'exercice de la compétence confiée au législateur en matière d'amnistie ;

24. Considérant que c'est dans un souci d'apaisement politique ou social que le législateur recherche, par l'exercice de la compétence que la Constitution lui reconnaît en matière d'amnistie, l'oubli de certains faits et l'effacement de leur caractère répréhensible ; qu'il ne lui est pas interdit à cette fin de tenir compte des difficultés que présente l'exercice des fonctions de représentant élu du personnel ou de responsable syndical dont la protection découle d'exigences constitutionnelles ; qu'ainsi des dispositions spécifiques édictées au profit de la catégorie des salariés protégés ne sont pas contraires au principe d'égalité ;

25. Considérant dès lors, compte tenu de la conciliation nécessaire qui doit être opérée entre les droits et les libertés de chacun et les droits et les libertés d'autrui, que la loi d'amnistie peut valablement prévoir qu'un représentant du personnel ou un responsable syndical qui, à l'occasion de l'exercice de fonctions difficiles, a commis une faute n'ayant pas le caractère de faute lourde, a droit, dans les conditions prévues par la loi, à être réintégré dans ses fonctions ; que les contraintes découlant de cette réintégration ne dépassent pas, par leur étendue, les charges que, dans l'intérêt général, la société peut imposer à ses membres et ne sont pas manifestement disproportionnées par rapport à ce but d'intérêt général ;

26. Considérant, par contre, que le droit à réintégration ne saurait être étendu aux représentants du personnel ou responsables syndicaux licenciés à raison de fautes lourdes ; qu'en effet, dans cette hypothèse, on est en présence d'un abus certain de fonctions ou mandats protégés ; qu'en outre, la contrainte qu'une telle réintégration ferait peser sur l'employeur qui a été victime de cet abus ou qui, en tout cas, n'en est pas responsable excéderait manifestement les sacrifices d'ordre personnel ou d'ordre patrimonial qui peuvent être demandés aux individus dans l'intérêt général ; qu'en particulier, la réintégration doit être exclue lorsque la faute lourde ayant justifié le licenciement a eu pour victimes des membres du personnel de l'entreprise qui, d'ailleurs, peuvent être eux-mêmes des représentants du personnel ou des responsables syndicaux ;

27. Considérant que, sous réserve des exclusions générales du bénéfice de l'amnistie et de l'exception de force majeure, les dispositions du paragraphe II de l'article 15 précité de la loi ne privent du droit à la réintégration que les représentants du personnel ou les responsables syndicaux licenciés en raison d'une faute lourde ayant consisté en des coups et blessures sanctionnés par une condamnation non visée à l'article 7 de la loi ; qu'il en résulte que la réintégration serait imposée dans des hypothèses de coups et blessures volontaires ayant pu revêtir un caractère de réelle gravité ; que, de même, la réintégration serait de droit dans tous les cas où la faute lourde aurait été constituée par une infraction autre que celle de coups et blessures ; que de telles dispositions dépassent manifestement les limites que le respect de la Constitution impose au législateur en matière d'amnistie ;

28. Considérant dès lors qu'il sera fait droit aux principes constitutionnels ci-dessus exposés en déclarant non conformes à la Constitution les dispositions incluses dans le membre de phrase figurant au premier alinéa du paragraphe II de l'article 15 de la loi et ainsi conçues : " ayant consisté en des coups et blessures sanctionnés par une condamnation non visée à l'article 7 de la présente loi " ;

- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective

. En ce qui concerne les normes de constitutionnalité applicables au contrôle des dispositions contestées :

8. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : "Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale..." ; qu'aux termes du huitième alinéa du même préambule : "Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises." ; que si ces

dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives ;

9. Considérant qu'il découle par ailleurs de l'article 34 de la Constitution que relève du domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; que c'est au législateur qu'il revient de déterminer dans le respect des dispositions à valeur constitutionnelle ci-dessus rappelées, les conditions et garanties de la mise en oeuvre de ces dernières ; qu'il lui est loisible, dans le domaine de compétence qui est le sien, de compléter ou d'abroger des dispositions antérieures sous réserve de ne pas priver de garanties légales des principes constitutionnels ; que relève de ces garanties la détermination d'un statut de nature à permettre aux personnes conduites à conclure des accords collectifs l'exercice normal de leurs fonctions en toute indépendance par rapport à leur employeur ;

. En ce qui concerne les I et IV de l'article 6 :

10. Considérant, d'une part, que les dispositions contestées n'ont pas pour objet de modifier les règles de fond relatives à la conclusion de conventions ou d'accords collectifs dérogatoires moins favorables aux salariés que des dispositions législatives et réglementaires ou des accords en vigueur ; qu'elles se bornent à prévoir des procédures nouvelles de conclusion de conventions ou d'accords collectifs de travail ; que dès lors le grief tiré de la méconnaissance du principe dit "de faveur" invoqué par les requérants manque en fait ;

11. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du IV de l'article 6 : "Les accords de branche prévus aux I à III détermineront également le seuil d'effectifs en deçà duquel les formules dérogatoires de négociation qu'ils retiennent seront applicables" ; que la possibilité ainsi prévue pour les partenaires sociaux de déroger au droit commun de la négociation collective revêt un caractère expérimental ainsi qu'il ressort des dispositions mêmes du I de l'article 6, les accords de branche devant être négociés et conclus avant le 31 octobre 1998, pour une durée n'excédant pas trois ans ; que par ailleurs il résulte du VII du même article que le Gouvernement devra présenter au Parlement, avant le 31 décembre 1998, un rapport sur l'application de l'article 6, en tenant compte du bilan qui sera fait conformément à l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 précité par les parties signataires dudit accord, dans les différentes branches d'activité après consultation des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ;

12. Considérant que la fixation des seuils d'effectifs, eu égard à ses conséquences sur le champ d'application des procédures de conclusion d'accords collectifs de travail, relève en principe de la compétence que le législateur tient de l'article 34 de la Constitution en matière de principes fondamentaux du droit du travail ; que celui-ci pouvait toutefois, sans méconnaître sa compétence, renvoyer aux accords de branche la détermination de ces seuils, sous la réserve que les procédures nouvelles de négociation ne pourraient intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, dès lors que la latitude ainsi laissée aux acteurs de la négociation collective devrait lui permettre d'adopter par la suite des règles nouvelles appropriées au terme d'une durée réduite d'expérimentation, et d'une évaluation des pratiques qui en sont résultées ;

13. Considérant que dans ces conditions, le législateur pouvait laisser à l'appréciation des parties aux accords de branche et aux accords d'entreprise dont il autorise la négociation, la prise en compte de situations différentes sans méconnaître le principe d'égalité ;

14. Considérant dès lors que les dispositions des I et IV de l'article 6 ne sont contraires à aucun principe ni à aucune disposition de valeur constitutionnelle ;

. En ce qui concerne le II de l'article 6 :

15. Considérant que si, par la procédure instituée par le II de l'article 6, le législateur permet la conclusion d'accords d'entreprise entre des représentants élus du personnel et des employeurs, il a prévu cependant que de tels accords, conclus pour la mise en oeuvre des seules mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif, ne pourront intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical et sous réserve que des accords de branche conclus selon le droit commun de la négociation

collective en prévoient expressément la possibilité ; que ces accords de branche doivent au surplus fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation ; que les textes négociés par les représentants élus du personnel "n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche, prévue par l'accord de branche" ; que la commission paritaire "pourra se voir également confier le suivi de leur application" ; qu'enfin, en vertu du VI de l'article 6, l'entrée en vigueur des accords de branche sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche dès lors qu'il s'agit d'organisations non signataires de ces accords ;

16. Considérant qu'en égard, d'une part, aux dispositions susmentionnées qui assurent aux organisations syndicales un rôle effectif dans la procédure de négociation nouvellement instituée et, d'autre part, aux garanties que comporte le statut des représentants élus du personnel, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

. En ce qui concerne le III de l'article 6 :

17. Considérant qu'aux termes du III de l'article 6, des accords de branche pourront également prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux et, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pourront donner mandat exprès à un ou plusieurs salariés, pour une négociation déterminée ;

18. Considérant qu'il résulte du second alinéa du III que les conditions d'exercice du mandat de négociation seront arrêtées par les accords de branche ; que, compte tenu des conséquences attachées à l'existence même d'un mandat, notamment à l'obligation qui pèse sur le mandant d'exécuter les engagements contractés par le mandataire conformément au pouvoir qui lui a été donné, la détermination des conditions d'exercice du mandat de négociation doit nécessairement comporter les modalités de désignation du salarié, la fixation précise par le mandant des termes de la négociation ainsi que les obligations d'information pesant sur le mandataire et préciser les conditions dans lesquelles s'exerce la possibilité pour le mandant de mettre fin à tout moment au mandat ; que sous cette réserve, la procédure de négociation ainsi instaurée n'est pas contraire aux prescriptions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

19. Considérant que le second alinéa du III de l'article 6 renvoie aux accords de branche la fixation des modalités de protection des salariés expressément mandatés par les organisations syndicales représentatives pour une négociation déterminée, et précise que ces accords pourront prévoir que le licenciement de ces salariés ainsi que, pendant un délai qu'ils fixeront, le licenciement de ceux dont le mandat a expiré seront soumis à la procédure d'autorisation administrative de licenciement prévue à l'article L. 412-18 du code du travail ;

20. Considérant que les modalités de protection des salariés pouvant être mandatés par des organisations syndicales représentatives afin de conclure des accords collectifs touchent à l'exercice même de leur mission de négociation par ces salariés ; que cette protection, qui n'est pas seulement mise en place dans l'intérêt de ceux-ci mais aussi dans l'intérêt même des institutions représentatives, doit assurer la nécessaire indépendance du négociateur à l'égard de l'employeur ;

21. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; que s'il appartient au législateur de fixer les conditions et garanties de la mise en oeuvre des dispositions à valeur constitutionnelle, la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre peut cependant faire l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives ;

22. Considérant que si le législateur a conféré compétence aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation de branche, pour définir une protection conventionnelle particulière des salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives, il ressort des travaux préparatoires de la loi qu'en faisant référence à la procédure prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, il a entendu que la protection à instituer assure, sous le contrôle du juge, des garanties au moins équivalentes à la garantie légale tenant à la mise en oeuvre de cette dernière disposition ; que sous cette stricte réserve d'interprétation, le second alinéa du III de l'article 6 ne méconnaît ni l'article 34 de la Constitution ni le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

- **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)**

5. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail, ainsi que sur ses articles L. 2411-3 et L. 2411-18 ;

6. Considérant 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 ;
7. Considérant que les dispositions contestées prévoient que les salariés exerçant un mandat de membre du conseil ou d'administrateur d'une caisse de sécurité sociale ne peuvent être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'en accordant une telle protection à ces salariés, le législateur a entendu préserver leur indépendance dans l'exercice de leur mandat ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ; qu'en subordonnant la validité du licenciement de ces salariés à l'autorisation de l'inspecteur du travail, les dispositions contestées n'ont porté une atteinte disproportionnée ni à la liberté d'entreprendre ni à la liberté contractuelle ;
8. Considérant que, si les dispositions du titre III du livre IV de la deuxième partie du code du travail prévoient 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, ces dispositions n'ont 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 ; que, par suite, les dispositions contestées n'exposent pas l'employeur à des sanctions pénales réprimant la méconnaissance d'obligations auxquelles il pourrait ignorer être soumis ;
9. Considérant qu'en outre, le licenciement d'un salarié protégé en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure d'autorisation administrative est nul de plein droit ; qu'un tel licenciement expose 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 ;
10. Considérant que la protection assurée au salarié par les dispositions contestées découle de l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise ; que, par suite, ces dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, permettre au salarié protégé de 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 ; que, sous cette réserve, le 13° de l'article L. 2411-1 du code du travail et les articles L. 2411-3 et L. 2411-18 du même code ne sont pas contraires à la liberté d'entreprendre ;
11. Considérant qu'enfin, les dispositions contestées, qui ne soumettent pas à des règles différentes des personnes placées dans une situation identique, ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi ;
12. Considérant que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit ; qu'elles doivent être déclarées conformes à la Constitution sous la réserve énoncée au considérant 10,

- **Décision n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018, Syndicat CFE-CGC France Télécom Orange et autres (Dérogação à la tenue d'élections partielles en cas d'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise).**

- **Sur le fond :**

8. Aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». L'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail. Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise.
9. Selon le troisième alinéa de l'article L. 2314-25 du code du travail, la constatation par le juge, après l'élection des délégués du personnel, de la méconnaissance, par une liste de candidats à cette élection, des prescriptions imposant à chaque liste de comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection « d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats ». Selon le dernier alinéa du même article, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance par une liste des prescriptions imposant l'alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. Les troisième et dernier alinéas de l'article L. 2324-23 du code du travail donnent au juge le même pouvoir d'annulation, pour les mêmes motifs, pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise.
10. Dans ces différents cas, les dispositions contestées des articles L. 2314-7 et L. 2324-10 du code du travail dispensent l'employeur d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite

de l'annulation de l'élection de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise, quelle que soit la durée des mandats restant à courir.

11. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise.

12. Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collègue électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

13. Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, les dispositions contestées doivent être déclarées contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social**

. En ce qui concerne le 9° de l'article 6 de la loi déferée :

57. Le 9° de l'article 6 de la loi déferée modifie l'article L. 2314-10 du code du travail. Cet article L. 2314-10 définit les conditions dans lesquelles des élections partielles doivent être organisées par l'employeur afin de pourvoir les sièges vacants au sein de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de cet article impose la tenue de telles élections si un collègue électoral au sein du comité n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit au moins de moitié, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant la fin du mandat. Les dispositions du 9° de l'article 6 de la loi déferée introduisent une dérogation à ces règles. Elles dispensent l'employeur de l'obligation d'organiser des élections partielles lorsque l'absence de représentation d'un collègue électoral ou la vacance d'au moins la moitié des sièges au sein du comité social et économique sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres de ce comité prononcée par le juge en application des troisième et avant-dernier alinéas de l'article L. 2314-32, c'est-à-dire en cas de méconnaissance des règles tendant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

58. Les requérants reprochent à ces dispositions de priver durablement de leurs sièges au sein du comité social et économique les organisations syndicales n'ayant pas respecté les règles visant à assurer la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de la délégation du personnel. Ils soutiennent que ces dispositions entraînent également la diminution du nombre des représentants des salariés pour toute la durée du mandat restant à courir. En n'ayant pas prévu que les sièges ainsi devenus vacants soient pourvus par des élections partielles, le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence et contrevenu au principe de participation des travailleurs.

59. Selon le troisième alinéa de l'article L. 2314-32 du code du travail, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance, par une liste de candidats aux élections des représentants du personnel au sein du comité social et économique, des prescriptions imposant à chaque liste de comporter un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection « d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter ». Selon l'avant-dernier alinéa du même article, la constatation par le juge, après l'élection, de la méconnaissance par une liste des prescriptions imposant l'alternance d'un candidat de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions. Dans ces deux cas, les dispositions contestées dispensent l'employeur

d'organiser des élections partielles visant à pourvoir les sièges devenus vacants à la suite de l'annulation des élections.

60. En adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu, d'une part, éviter que l'employeur soit contraint d'organiser de nouvelles élections professionnelles alors que l'établissement des listes de candidats relève des organisations syndicales et, d'autre part, inciter ces dernières à respecter les règles contribuant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité social et économique.

61. Toutefois, les dispositions contestées peuvent aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants au sein de la délégation du personnel du comité social et économique, pour une période pouvant durer jusqu'à quatre ans, y compris dans les cas où un collège électoral n'est plus représenté au sein de ce comité et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus. Ces dispositions peuvent ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal du comité social et économique soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs.

62. Par conséquent, même si les dispositions contestées visent à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief, le 9^o de l'article 6 de la loi déferée est contraire à la Constitution.

3. Sur le principe d'égalité devant la loi

- Décision n° 2018-729 QPC du 7 septembre 2018, Société Tel and Com (Sanction de la nullité d'un licenciement économique)

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi :

18. Selon l'article 6 de la Déclaration de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». 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. Si, en règle générale, ce principe impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes.

19. Les dispositions contestées du second alinéa de l'article L. 1235-11 du code du travail prévoient les mêmes conséquences indemnitaires dans les deux cas de nullité définis à l'article L. 1235-10. Le législateur n'ayant ainsi institué aucune différence de traitement, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

20. Il résulte de tout ce qui précède que les mots « alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10 » figurant au premier alinéa de l'article L. 1235-11 du code du travail et le second alinéa du même article, qui ne méconnaissent ni le droit de propriété, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarés conformes à la Constitution.