



HAL
open science

”Bénéfice du statut protecteur et preuve du mandat extérieur à l’entreprise”, note sur Cass. soc., 11 mars 2020, Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, n° 6, pp. 28-29

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Bénéfice du statut protecteur et preuve du mandat extérieur à l’entreprise”, note sur Cass. soc., 11 mars 2020, Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, n° 6, pp. 28-29. Bulletin Joly Travail, 2020, n° 6, pp. 28-29. hal-02769068

HAL Id: hal-02769068

<https://uca.hal.science/hal-02769068>

Submitted on 5 Jun 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Bénéfice du statut protecteur et preuve du mandat extérieur à l'entreprise

Cass. soc., 11 mars 2020, n° 19-10.620, F-D

Acquis en dehors de l'entreprise et ne mettant pas son détenteur en position d'interlocuteur collectif de l'employeur, le mandat extérieur à l'entreprise n'en est pas moins de nature à exposer son titulaire, dans son rapport d'emploi, au regard du temps qu'il est amené à y consacrer et au caractère sensible des activités qu'il est amené à y déployer. C'est pourquoi de nombreux mandats s'exerçant en dehors de l'entreprise se sont vu renforcer par un statut protecteur prévu par le Code du travail. Toutefois, pour se prévaloir de ce statut protecteur, le salarié détenant un mandat extérieur à l'entreprise doit, depuis la réserve d'interprétation opérée par le Conseil constitutionnel dans une décision rendue le 14 mai 2012 (Cons. const., 14 mai 2012, n° 2012-242 QPC), informer l'employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ou, lorsque la procédure ne nécessite pas d'entretien préalable, avant la notification de l'acte de rupture de l'existence de ce mandat ou, à tout le moins, rapporter la preuve que l'employeur en avait connaissance au moment de la rupture (Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307, Bull. civ. V, n° 230). Mais encore faut-il que le mandat allégué par le salarié, lorsqu'il en informe l'employeur, corresponde réellement au calibre des mandats extérieurs protégés. Le présent arrêt contribue à le rappeler en insistant sur le rôle du salarié en matière de preuve lorsque sa qualité est contestée.

Il s'agissait, en l'espèce, d'un salarié estimant avoir été victime de discrimination syndicale et qui saisit le conseil de prud'hommes aux fins de contester son licenciement disciplinaire. Débouté en première instance et en appel, le salarié forme un pourvoi en cassation en reprochant aux juges du fond de ne pas avoir retenu la nullité de son licenciement comme ayant été prononcé en violation du statut protecteur découlant de sa qualité de membre de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CNPE). Le salarié fait également grief à l'arrêt d'appel de ne pas avoir reconnu la situation de discrimination syndicale dont il estime avoir été victime. Si l'arrêt d'appel est cassé sur ce second point, l'argument tenant à la violation du statut protecteur est, quant à lui, écarté par la Cour de cassation.

Après avoir énoncé qu'« il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise de rapporter la preuve de sa qualité, contestée par l'employeur », la Haute juridiction juge que « c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain

d'appréciation de la valeur et de la portée des éléments de preuve produits que la cour d'appel a retenu que le salarié justifiait avoir représenté la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à des jurys d'agrément des certificats de qualification professionnelle en 2011 et 2012 mais ne justifiait pas être membre de ladite commission ».

Il faut d'abord rappeler que la qualité de membre de la commission nationale paritaire de l'emploi concernée dans le présent arrêt, malgré son défaut de mention dans le Code du travail, ouvre effectivement droit au bénéfice d'un statut protecteur dès lors que la Cour de cassation, en même temps qu'elle alignait la protection des membres des commissions paritaires locales (C. trav., art. L. 2234-3) sur celle des délégués syndicaux, l'a étendue « à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif » (Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24310). Mais il apparaît, dans la présente affaire, que le salarié qui revendiquait le bénéfice de ce statut protecteur n'est parvenu, dans le contentieux devant la cour d'appel, qu'à produire un courrier le désignant pour « faire partie des personnes pouvant représenter la CNPE dans les jurys d'agrément CQP [certificat de qualification professionnelle] » ainsi que des convocations rédigées de la manière suivante : « nous avons pris note de votre accord pour représenter la CNPE dans le jury d'agrément qui se tiendra le .. ». Si de tels éléments attestaient sans contestation de sa position de représentant – au moins ponctuel – de la CNPE concernée, ils n'établissent pas que le salarié avait, en outre, la qualité de membre de cette commission, seule qualité pouvant ouvrir droit au statut protecteur. Or, la preuve de cette qualité repose, comme l'énonce clairement la solution de l'arrêt, intégralement sur le salarié. Par conséquent, la production de documents établissant un lien avec l'institution dont la qualité de membre est protégée ne saurait emporter une quelconque présomption que l'employeur serait ensuite amené à combattre en prouvant, de son côté, le fait négatif du défaut d'appartenance du salarié à la commission. Assumant en totalité la charge de la preuve, le salarié ne pourra se prévaloir du statut protecteur, en cas de contestation par l'employeur, que s'il réunit des éléments attestant de ce qu'il détient véritablement la qualité requise par la loi pour bénéficier de cette protection.

Christophe Mariano