

COUR DE CASSATION
Chambre sociale, 21 février 2007

Pourvoi n° 04-47682
Président : M. CHAUVIRE

Au nom du peuple français,

La Cour de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant:

Attendu que M. X..., engagé comme régleur ordonnateur le 24 avril 1990 par la société de Pompes funèbres intercommunales de la région de Grenoble, a été mandaté par lettre d'un syndicat le 23 décembre 1999 pour négocier la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juillet 1998 ; que l'employeur a indiqué au syndicat qu'il n'avait jamais manifesté son intention d'inscrire la réduction du temps de travail, mise en place avec les délégués du personnel, dans le cadre de cette négociation si bien que ce mandatement était sans objet ; que l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable au licenciement par lettre du 30 décembre 1999 et lui a notifié son licenciement pour négligences professionnelles le 22 janvier 2000 ; que le salarié a contesté la validité de ce licenciement devant la juridiction prud'homale et formé diverses autres demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Grenoble, 22 septembre 2004) d'avoir déclaré nul ce licenciement et de l'avoir en conséquence condamné au paiement de sommes à titre de d'indemnité pour violation du statut protecteur et d'indemnité pour le préjudice subi du fait de la nullité de son licenciement alors, selon le moyen :

1) qu'aucun texte ne prévoit la compétence exclusive d'une juridiction pour statuer sur la contestation de la désignation d'un mandat syndical pour la négociation d'un accord collectif au sens de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ; que le juge prud'homal, saisi d'une contestation par l'employeur de la validité d'un tel mandatement, est tenu de statuer sur cette contestation ; qu'en l'espèce, la société PFI contestait la validité du mandat syndical donné à M. X... pour négocier un accord collectif dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ; que pour juger que le licenciement de M. X... prononcé sans autorisation de l'inspecteur du travail était nul, la cour d'appel a retenu qu'à défaut de contestation judiciaire, le mandat donné au salarié était valide lors de son licenciement ; qu'en s'abstenant de statuer elle-même sur la contestation de l'employeur de la validité dudit mandat, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-4 du code du travail et L. 412-5 du code du travail par fausse application ;

2) que la contestation de la validité du mandatement du salarié pour négocier un accord collectif n'est enfermée dans aucun délai ; que cette contestation peut être portée devant le juge judiciaire chargé de statuer sur la validité de la procédure de licenciement engagé contre le salarié mandaté ; qu'en exigeant, en l'espèce, une contestation judiciaire préalable de la régularité du mandatement pour apprécier la validité du licenciement, la cour d'appel a violé articles L. 122-14-4 du code du travail et L. 412-5 du code du travail ;

Mais attendu que le licenciement d'un salarié mandaté en application de la loi du 13 juin 1998 et dont le mandatement n'a pas été annulé préalablement par le juge du fond, doit être autorisé par l'inspecteur du travail ;

D'où il suit qu'en relevant que la société, à qui il appartenait de contester judiciairement cette désignation, ne pouvait pas s'exonérer unilatéralement de la protection attachée à la mission du salarié mandaté par l'article 3 III de la loi du 13 juillet 1998, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié des sommes à titre de rappel d'une prime de responsabilité alors, selon le moyen, que le contrat de travail du salarié n'est pas modifié par suite de la suppression d'une prime liée à des tâches qu'il n'exécute plus, dès lors que le retrait de ces tâches ne constitue qu'une simple modification des conditions de travail ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que deux conseillers funéraires, dont M. X..., étaient appelés à remplacer à tour de rôle M. Y... lorsqu'il s'absentait de l'entreprise pour diverses raisons, et à exercer ainsi occasionnellement des responsabilités - au sens de tâches - supplémentaires et qu'en contrepartie une prime de responsabilités leur était allouée ; qu'en jugeant que la suppression de ces tâches qui entraînait la perte de la prime constituait une modification du contrat de travail, sans rechercher si le retrait de ces tâches ne constituait qu'une simple modification des conditions de travail de l'intéressé de telle sorte que sa rémunération contractuelle n'avait pas été modifiée par suite de la perte de la prime liée à des tâches qu'il n'effectuait plus, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 121-1 du code du travail ;

Mais attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel a constaté que la prime de responsabilité était versée depuis plusieurs années à M. X... qui exerçait des fonctions et des responsabilités supplémentaires résultant

du remplacement de l'attaché de direction ;
qu'elle en a déduit à bon droit que la suppression de ce remplacement et des revenus supplémentaires qui n'étaient pas occasionnels, constituait une modification unilatérale du contrat de travail, que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Pompes Funèbres Intercommunales de la Région Grenobloise aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande de la société Pompes funèbres intercommunales de la région Grenobloise ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un février deux mille sept.