Image not found or type unknown

La rupture conventionnelle des candidats aux élections professionnelles

Jurisprudence publié le **08/04/2012**, vu **3806 fois**, Auteur : Edith Yapo

La rupture conventionnelle des candidats aux élections professionnelles doit suivre la procédure d'homologation devant la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) et non la procédure d'autorisation de l'inspection du travail (CA Paris, 22 février 2012, n°10-04217).

Sont notamment considérés comme étant des « salariés protégés » non seulement les représentants du personnel mais aussi les anciens représentants du personnel et les candidats aux élections professionnelles et ce pendant une certaine durée.

Leur statut de « salarié protégé » provient du fait que leur licenciement ne peut intervenir avant que l'employeur n'ait obtenu l'autorisation de licencier de l'inspection du travail.

Le législateur, tout comme en matière de licenciement, a prévu deux procédures de rupture conventionnelle distinctes :

- la première, généralement entendue comme s'appliquant aux salariés dits « non-protégés » qui suppose l'homologation de la rupture par la Direccte ;

- la seconde, généralement entendue comme s'appliquant aux salariés dits « protégés » et qui nécessite d'obtenir l'autorisation par l'inspection du travail.

En l'espèce, un ancien candidat aux élections de délégués du personnel a conclu une rupture conventionnelle avec son employeur. L'employeur a décidé de suivre la procédure d'homologation devant la Direccte.

Considérant qu'il aurait dû bénéficier de la procédure spéciale prévue pour les salariés dits « protégés », c'est-à-dire la procédure d'autorisation devant l'inspection du travail, le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes afin que sa rupture conventionnelle soit remise en cause.

La Cour d'appel rejette toutefois cette demande au motif que la loi ne prévoit pas l'application de la procédure spéciale pour la rupture conventionnelle des anciens candidats aux élections professionnelles.

En effet, pour la demande d'autorisation de l'inspection du travail, le législateur renvoie expressément et uniquement à deux articles du Code du travail, les articles L.2411-1 et L.2411-2. Or, ces deux textes ne font pas référence aux anciens candidats aux élections professionnelles qui bénéficient pourtant d'une protection contre le licenciement.

Plusieurs interprétations pouvaient donc être envisagées. Ainsi, on aurait pu penser :

- soit qu'aucune rupture conventionnelle ne pouvait être conclue avec les anciens candidats

aux élections professionnelles. Cette solution aurait toutefois exclu une partie des salariés de cette modalité de rupture sans réelle justification.

- soit que la procédure spéciale devant l'inspection du travail devait également s'appliquer à ces salariés en raison de leur statut de « salariés protégés ». Cette position est d'ailleurs celle retenue par l'administration (circulaire en date du 17 mars 2009, DGT n°2009-04), cette procédure devant, selon elle, être suivie « pour tous les anciens salariés protégés ». Toutefois, dès lors que cette circulaire ajoute à la loi, elle ne devrait pas être opposable aux justiciables.

- soit que la procédure relative aux salariés dits « non-protégés » doit être suivie pour les anciens candidats aux élections professionnelles.

Faisant une lecture stricte de la loi, c'est cette dernière solution qu'ont choisi les juges de la Cour d'appel de Paris, écartant ainsi la position de l'administration.

Conclusion : En conséquence, la rupture conventionnelle des candidats aux élections professionnelles doit suivre la procédure d'homologation devant la Direccte conformément à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris.

Si cette position apparaît logique du fait de la rédaction de la loi, elle a pour effet d'aboutir à un traitement différencié des salariés « protégés » selon la raison de leur protection. Une clarification du législateur serait plus que souhaitable afin de combler cet oubli et de réparer cette différence de traitement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés