18 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-16.192

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00292

Titres et sommaires

REPRESENTATION DES SALARIES

La durée du mandat d'un membre élu de la délégation du personnel d'une institution représentative du personnel ne peut être prorogée que si, à la date de la prorogation, ce mandat était encore en cours

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 mars 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 292 FS-B

Pourvoi n° W 24-16.192

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 MARS 2026

L'Union des mutuelles de France Mont-Blanc, dont le siège est, [Adresse 1], a formé le pourvoi n° W 24-16.192 contre l'arrêt rendu le 5 avril 2024 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme, [I], [R], domiciliée, [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Mme, [R] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseillère, les observations de la SARL Cabinet François Pinet, avocat de l'Union des mutuelles de France Mont-Blanc, de la SCP Poupet & Kacenelenbogen, avocat de Mme, [R], et l'avis de Mme Canas, avocate générale, après débats en l'audience publique du 11 février 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Ott, conseillère rapporteure, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Sommé, Bérard, Depelley, conseillères, Mmes Ollivier, Arsac, Docquincourt, Gandais, conseillères référendaires, Mme Canas, avocate générale, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 5 avril 2024), Mme, [R] a été engagée le 1er octobre 1997 en qualité de chirurgien-dentiste par l'Union mutualiste de Haute-Savoie, devenue l'Union des mutuelles de France Mont-Blanc. Elle a été élue déléguée du personnel titulaire le 24 juin 2014.

2. Le 21 août 2018, après avis favorable du comité d'entreprise et des délégués du personnel, l'employeur a décidé de proroger les mandats des représentants du personnel jusqu'à l'organisation des élections du comité social et

économique (le CSE). Le premier tour des élections a eu lieu le 9 octobre 2018 et le CSE a été en mis en place le 10 octobre suivant.

3. Placée en arrêt de travail depuis le 16 juillet 2014, la salariée a été déclarée inapte le 4 février 2019. Convoquée le 18 février 2019 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, elle a été licenciée le 1er mars 2019 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

4. Le 17 mai 2019, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester le licenciement intervenu sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail et obtenir le paiement de diverses indemnités au titre de la rupture du contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée est nul, alors « que la prorogation des mandats des représentants du personnel, qu'elle se fasse par un accord collectif ou sur décision unilatérale de l'employeur, ne peut, par principe, avoir lieu après l'expiration desdits mandats ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt, d'une part, qu'élue déléguée du personnel le 24 juin 2024, le mandat de Mme, [R] prenait fin le 24 juin 2018, et d'autre part, que la prorogation des mandats jusqu'à l'élection du comité social et économique était intervenue par décision de l'employeur du 21 août 2018 après consultation des délégués du personnel ; que pour dire que le licenciement de Mme, [R] ne pouvait intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, l'arrêt retient toutefois, d'une part, que "la salariée pouvait légitimement croire que son mandat de déléguée du personnel avait pris fin le 10 octobre 2018 avec les élections et la mise en place du CSE" en raison du fait que l'inspectrice du travail de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Savoie n'avait "pas estimé nécessaire d'émettre des observations quant à [la] prorogation [par décision de l'employeur du 21 août 2018], ce qui suppose qu'elle en a admis la régularité", ainsi que du fait que les délégués du personnel ont continué à se réunir aux mois de juin, juillet, août et septembre 2018, et d'autre part, que l'employeur, qui a été "négligent en n'anticipant pas la prorogation des mandats des délégués du personnel avant leur expiration prévue le 24 juin 2018 et en n'organisant pas, non plus, d'élections antérieurement à cette date ( ) ne [pouvait] se prévaloir, pour priver la salariée de son statut protecteur, des négligences qu'elle a commises dans la mise en place de la représentation du personnel au sein de son organisme, et notamment d'une prorogation irrégulière des mandats des délégués du personnel, dès lors qu'elle y a pris part directement, en signant et en appliquant sans réserve ladite prorogation" ; qu'en statuant ainsi cependant que ni la croyance légitime de la salariée ni la négligence de l'employeur ne permettaient de donner effet à une décision de prorogation intervenue deux mois après l'expiration du mandat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 2314-26 et L. 2411-5 du code du travail, ensemble l'article 9 II de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et les articles L. 2411-1 et L. 2411-5 du code du travail :

6. Selon les II, 3°, et III du premier des textes susvisés, lorsque les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

7. La Cour de cassation juge que les dispositions relatives à la durée des mandats sont d'ordre public (Soc., 12 mars 2003, pourvoi n° 01-60.771, Bull. 2003, V, n° 96).

8. Il en résulte que la durée d'un mandat ne peut être prorogée selon les dispositions susvisées que si, à la date de la prorogation, ce mandat était encore en cours.

9. Pour juger que la salariée bénéficiait du statut protecteur le 18 février 2019 et annuler le licenciement notifié le 1er mars 2019 sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, l'arrêt retient que le mandat de la salariée aurait dû prendre fin le 24 juin 2018 et la protection liée à ce mandat, le 24 décembre 2018, mais que l'employeur a informé l'inspecteur du travail de sa décision de prorogation des mandats, le 21 août 2018, après consultation et avis favorable du comité d'entreprise et des délégués du personnel, que la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi n'a pas estimé nécessaire d'émettre des observations quant à une telle prorogation, ce qui suppose qu'elle en a admis la régularité. L'arrêt retient encore que les délégués du personnel se sont réunis en juin, juillet, août et septembre 2018 et que cette institution a donc continué à fonctionner normalement entre le 24 juin 2018 et le 10 octobre 2018, date à laquelle elle a définitivement disparu avec les élections et la mise en place du CSE. L'arrêt ajoute que l'employeur ayant été négligent en n'anticipant pas la prorogation des mandats des délégués du personnel avant leur expiration prévue le 24 juin 2018 et en n'organisant pas d'élections antérieurement à cette date, il ne peut pas se prévaloir, pour priver la salariée de son statut protecteur, des négligences qu'il a commises dans la mise en place de la représentation du personnel au sein de son organisme, et notamment d'une prorogation irrégulière des mandats des délégués du personnel, dès lors qu'il y a pris part directement, en signant et en appliquant sans réserve ladite prorogation.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le mandat de la salariée d'une durée de quatre ans parvenu à son terme le 24 juin 2018 n'était plus en cours à la date de la décision unilatérale de l'employeur prise le 21 août 2018 de « proroger » les mandats des délégués du personnel, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, peu important que l'employeur ait appliqué sans réserve la décision de « prorogation » des mandats, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

11. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef du dispositif de l'arrêt disant que le licenciement de la salariée est nul entraîne la cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur à payer à la salariée diverses sommes à ce titre, à remettre à la salariée les documents de fin de contrat rectifiés, le condamnant aux entiers dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour les deux procédures de première instance et d'appel, déboutant la salariée de ses demandes de licenciement sans cause réelle et sérieuse et des demandes indemnitaires associées, de sa demande de rappel d'indemnité de licenciement, ainsi que les chefs de dispositif déboutant l'employeur de ses demandes de remboursement au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rabat l'ordonnance de clôture du 2 septembre 2022 et en ce qu'il fixe la moyenne des salaires de Mme, [R] à 9 018,15 euros (bruts), l'arrêt rendu le 5 avril 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne Mme, [R] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix-huit mars deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (2416192_RAPPORT.PDF - 318 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2416192_AVIS.PDF - 239 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de chambéry
5 avril 2024 (n°21/00914)

Textes **appliqués**

Article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Articles L. 2411-1 et L. 2411-5 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-03-2026
- Cour d'appel de Chambéry 05-04-2024