

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

8 juin 2011
n° 10-11.933 10-13.663
Publication : Bulletin 2011, V, n° 143

Sommaire :

Selon l'article L. 2411-5 du code du travail, le licenciement d'un délégué du personnel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ; cette autorisation est également requise durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution. Il en résulte qu'en cas d'annulation des élections professionnelles, la période de protection dont bénéficie le délégué du personnel élu au cours de ces élections expire six mois après le jugement prononçant l'annulation

L'indemnité pour violation du statut protecteur est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection. Il en résulte que le salarié, licencié en méconnaissance de son statut protecteur après l'expiration de la période de protection, ne peut bénéficier de cette indemnité qui couvre le préjudice lié à la perte du mandat

La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui, invoquant le principe d'égalité de traitement, alloue à un salarié appartenant à la catégorie des employés, techniciens et agents de maîtrise l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement prévues au bénéfice des cadres, sans rechercher si la différence qu'elle constatait dans les dispositions de la convention collective régionale de la région parisienne relatives à ces indemnités n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 8 juin 2011 N° 10-11.933 10-13.663
Bulletin 2011, V, n° 143

République française

Au nom du peuple français

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s C 10-11.933 et G 10-13.663 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., salarié de la société Sopafom à partir de 1997 et élu du personnel, a fait l'objet d'une procédure de licenciement en 2002 pour laquelle l'inspecteur du travail a refusé de donner son autorisation ; qu'il a été réélu représentant du personnel le 11 janvier 2007 ; que les élections ont été annulées par le tribunal d'instance de Clichy par jugement du 24 février 2007 ; que M. X... a été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 13 août 2007 et licencié pour faute grave le 29 août 2007 ; que la cour d'appel a dit que le licenciement, notifié peu après l'expiration du statut protecteur pour des faits commis pendant la période de protection, lesquels auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail, était nul ;

Sur le moyen unique pris en sa première branche :

Attendu que la société Sopafom fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement nul alors, selon le moyen, que le salarié dont le mandat de représentant du personnel s'est interrompu à la suite d'un jugement d'annulation des élections professionnelles ayant permis sa désignation perd la qualité de salarié protégé à compter de ce jugement sans pouvoir bénéficier de la protection de six mois allouée aux anciens représentants du personnel ; que le licenciement du salarié, auquel il est reproché des faits commis au cours de la période de six mois postérieure à la date du jugement d'annulation des élections professionnelles ayant permis sa désignation en qualité de représentant du personnel, n'a donc pas à être autorisé par l'inspecteur du travail ; que la cour d'appel qui, pour décider que l'employeur aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement du salarié et juger, en conséquence, que faute d'avoir sollicité cette autorisation le licenciement était nul, a relevé que le licenciement prononcé après l'expiration de la période de protection était fondé sur des faits commis pendant la période de protection expirant six mois après le jugement d'annulation des élections professionnelles, a violé l'article L. 2411-5 du code du travail par fausse application ;

Mais attendu que, selon l'article L. 2411-5 du code du travail, le licenciement d'un délégué du personnel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, et que cette autorisation est également requise durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution ;

Qu'il en résulte que c'est à bon droit que la cour d'appel, qui a relevé que l'élection des délégués du personnel de la société Sopafom avait été annulée par un jugement du 24 février 2007, et qui a constaté que la période de protection dont bénéficiait M. X... après avoir cessé ses fonctions expirait le 24 août 2007, a décidé que le licenciement, qui reposait sur des faits survenus le 4 juillet 2007, aurait dû être soumis à l'autorisation de l'autorité administrative ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique pris en sa deuxième branche :

Vu l'article L. 2411-5 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel énonce qu'il y a lieu de condamner la société Sopafom à verser à M. X... une somme de 9 948 euros pour violation du statut protecteur ;

Attendu cependant que l'indemnité pour violation du statut protecteur est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection ; qu'il en résulte que le salarié, licencié en méconnaissance de son statut protecteur après l'expiration de la période de protection, ne peut bénéficier de cette indemnité qui couvre le préjudice lié à la perte du mandat ;

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

Et sur le moyen unique pris en sa troisième branche :

Vu le principe d'égalité de traitement, ensemble les articles 4 et 7 de la convention collective régionale du bâtiment et des travaux publics ;

Attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ;

Attendu que pour condamner la société Sopafom à verser à M. X... à titre d'indemnité de préavis d'une part et d'indemnité de licenciement d'autre part, en application de la convention collective régionale du bâtiment de la région parisienne des sommes correspondant à trois mois de salaire, la cour d'appel énonce qu'en vertu des principes d'égalité de traitement et de prohibition des discriminations, l'employeur ne peut arguer de ce que l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité conventionnelle de licenciement auraient été calculées comme s'il était un cadre alors qu'il ne serait qu'ETAM ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la différence qu'elle constatait dans les dispositions de la convention collective régionale de la région parisienne relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement au bénéfice des cadres, par rapport à celles prévues au bénéfice des employés, techniciens et agents de maîtrise, n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes, définies par la convention collective, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 9 948 euros au titre de la violation du statut protecteur, de la somme de 4 974 euros au titre de l'indemnité de préavis et de 4 974 euros au titre de l'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 10 décembre 2009, rectifié le 11 février 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu 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 par le président en son audience publique du huit juin deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois n°s C 10-11.933 et G 10-13.663 par la SCP Roger et Sevaux, avocat aux Conseils pour la société Sopafom

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... était nul et d'avoir en conséquence condamné la société Sopafom à payer à ce dernier les sommes de 56.500 euros à titre de dommages et intérêts en raison de la nullité du licenciement, 4.974

3

euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 4.974 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 9.948 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur et 2000 et 1.500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'à rembourser à l'institution publique Pôle Emploi les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnité ;

Aux motifs qu'en cas d'annulation des élections professionnelles, les salariés élus bénéficient de la protection des anciens représentants du personnel d'une durée de six mois à compter du jugement d'annulation ; qu'ainsi, Monsieur X... bénéficiait du statut de salarié protégé du 24 février 2007, date du jugement d'annulation, jusqu'au 24 août 2007 ; que par ailleurs un salarié protégé ne peut être licencié au terme de son mandat en raison de faits commis pendant la période de protection, qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail ; qu'en l'espèce si le licenciement a été prononcé le 29 août 2007, soit cinq jours après l'expiration de la période de protection, force est de constater que la faute grave invoquée par l'employeur est constituée par un refus de changement d'affectation survenu le 4 juillet 2007, soit pendant la période de protection ; qu'il s'ensuit que l'employeur aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement de Monsieur X..., ce qu'il n'a pas fait ; qu'en conséquence le jugement doit être confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer les sommes de 56.500 euros de dommages et intérêts et 9.948 euros pour violation du statut protecteur ; qu'en revanche il doit être infirmé en ce qu'il a prononcé la condamnation à la somme de 56.500 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors que le licenciement d'un salarié protégé sans autorisation de l'inspecteur du travail est nul ; que, statuant à nouveau sur ce point, il convient de dire que cette condamnation est prononcée au titre de la nullité du licenciement de Monsieur X... ; que par ailleurs le jugement doit être confirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié les sommes de 4.974 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 4.974 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et enfin à supporter les dépens de première instance ; qu'en vertu des principes d'égalité de traitement et de prohibition des discriminations, l'employeur ne peut arguer de ce que l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité conventionnelle de licenciement auraient été calculées comme s'il était un cadre alors qu'il ne serait qu'ETAM ; que l'employeur doit être condamné à rembourser à l'institution publique pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnité ;

Alors, de première part, que le salarié dont le mandat de représentant du personnel s'est interrompu à la suite d'un jugement d'annulation des élections professionnelles ayant permis sa désignation perd la qualité de salarié protégé à compter de ce jugement sans pouvoir bénéficier de la protection de six mois allouée aux anciens représentants du personnel ; que le licenciement du salarié, auquel il est reproché des faits commis au cours de la période de six mois postérieure à la date du jugement d'annulation des élections professionnelles ayant permis sa désignation en qualité de représentant du personnel, n'a donc pas à être autorisé par l'inspecteur du travail ; que la Cour d'appel qui, pour décider que l'employeur aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de procéder au licenciement du salarié et juger, en conséquence, que faute d'avoir sollicité cette autorisation, le licenciement était nul, a relevé que le licenciement prononcé après l'expiration de la période de protection était fondé sur des faits commis pendant la période de protection expirant six mois après le jugement d'annulation des élections professionnelles, a violé l'article L. 2411-5 du code du travail par fausse application ;

Alors, de deuxième part, subsidiairement qu'en toute hypothèse, lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration, la sanction de la méconnaissance du statut protecteur se traduit par le versement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié depuis la date de son licenciement jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours ; que la Cour d'appel qui, bien qu'elle ait constaté que le licenciement du salarié avait été prononcé après l'expiration de la période de protection, a néanmoins condamné l'employeur à verser au salarié une indemnité correspondant à six mois de salaire, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que ce dernier ne pouvait bénéficier d'aucune indemnité pour violation du statut protecteur, violant ainsi l'article L. 2411-5 du Code du travail ;

4

Alors, de troisième part, que selon les dispositions de la convention collective régionale du bâtiment de la région parisienne, les salariés appartenant à la catégorie des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent bénéficier d'une indemnité de préavis calculée sur la base de deux mois de salaires et d'une indemnité de licenciement correspondant à deux mois et demi de salaire ; que la Cour d'appel qui, pour accorder à Monsieur X..., qui faisait partie de cette dernière catégorie, une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement équivalentes à celles perçues par les cadres, a relevé qu'en vertu des principes d'égalité de traitement et de prohibition des discriminations, l'employeur ne pouvait arguer de ce que l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité conventionnelle de licenciement auraient été calculées comme s'il était un cadre alors qu'il ne serait qu'ETAM, a violé les dispositions de la convention collective régionale du bâtiment de la région parisienne, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

Composition de la juridiction : Mme Collomp, Mme Pécaut-Rivolier, M. Weissmann, SCP Barthélemy, Matuchansky et Vexliard, SCP Roger et Sevaux

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar 2010-02-11 (Cassation partielle)

Copyright 2013 - Dalloz - Tous droits réservés.