

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du 13 mai 2014**  
**N° de pourvoi: 13-14537**  
Publié au bulletin

**Cassation partielle sans renvoi**

**M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président**

SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 20 janvier 2003 par la société Desautel en qualité de vérificateur, a été convoqué le 2 mars 2007 à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ; que, par lettre du 4 avril 2007, l'employeur lui a notifié sa décision de le muter à titre disciplinaire à l'agence de Créteil ; que le salarié n'ayant pas accepté cette mutation, l'employeur l'a de nouveau convoqué, le 18 avril 2007, à un entretien préalable et l'a licencié pour faute grave sans autorisation administrative par lettre du 14 mai 2007 ; que, le 14 avril 2007, l'employeur avait été informé par le syndicat auquel était affilié le salarié de la candidature de ce dernier aux élections des délégués du personnel dont le premier tour était fixé au 29 mai 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Desautel fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul, alors, selon le moyen :

1°/ que, lorsque l'employeur initie une procédure disciplinaire en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement en convoquant le salarié à un entretien préalable, suivi de la notification d'une proposition de modification du contrat de travail et que, après refus de cette proposition par le salarié, l'employeur le convoque à nouveau à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire, la procédure spéciale de licenciement prévue pour les candidats à un mandat électif n'est pas applicable lorsque la connaissance par l'employeur de la candidature du salarié à des élections professionnelles survient, après la première convocation, entre le refus du salarié d'accepter la proposition de modification de son contrat de travail et la seconde convocation à un entretien préalable ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié avait été convoqué à un entretien préalable le 2 mars 2007, que l'employeur lui avait proposé, après la tenue de cet entretien le 16 mars 2007, une mutation disciplinaire par lettre du 4 avril 2007, lui impartissant un délai jusqu'au 13 avril 2007 pour accepter cette mutation, et que le salarié n'ayant pas répondu dans ce délai, l'employeur l'avait convoqué à un nouvel entretien préalable le 18 avril 2007 pour le 9 mai suivant, puis l'avait licencié le 14 mai 2007 ; qu'en affirmant que l'employeur aurait dû demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié, dès lors qu'il était informé, dès le 14 avril 2007, avec confirmation le 16 avril suivant, de ce que le salarié se portait candidat aux élections des délégués du personnel dont le premier tour était fixé au 29 mai 2007, la cour

d'appel a violé les articles L. 2411-1 et L. 2411-7, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que l'employeur qui défend à l'action d'un salarié en nullité de son licenciement pour violation du statut protecteur peut soulever devant le juge prud'homal, par voie d'exception, le caractère frauduleux de la candidature de l'intéressé invoquée par le salarié pour revendiquer l'application de la procédure spéciale de licenciement prévue pour les candidats à un mandat électif ; qu'en relevant, pour en déduire que la société Desautel ne pouvait se prévaloir d'une éventuelle fraude du salarié, que celle-ci n'avait pas saisi le tribunal d'instance d'une action en annulation de la candidature du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1411-1, L. 2314-27, R. 2314-27 et s., R. 2327-6 et L. 2411-7 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel, qui a constaté qu'au jour de l'envoi de la seconde convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, l'employeur était informé de la qualité de salarié protégé de l'intéressé, a décidé à bon droit qu'en l'absence d'autorisation de l'administration du travail, le licenciement était nul ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel a jugé exactement que, dès lors que l'employeur n'avait pas contesté la régularité de la candidature du salarié devant le tribunal d'instance dans le délai de forclusion prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail, il n'était pas recevable à alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour écarter la procédure prévue par l'article L. 2411-7 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1235-4 du code du travail ;

Attendu qu'après avoir prononcé la nullité du licenciement, la cour d'appel a condamné la société au remboursement des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le remboursement des indemnités de chômage ne pouvait être ordonné en cas de nullité du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il ordonne le remboursement par la société Desautel des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 1er février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à condamnation de ce chef ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 treize mai deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Desautel.

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré nul le licenciement de Monsieur X... et d'avoir, en conséquence, condamné la société DESAUTEL à lui verser 897 € à titre d'indemnité de licenciement, 4.032, 18 € à titre de rappel de salaire sur préavis, outre 403, 22 € à titre d'indemnité de congés payés y afférente, 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 10.080, 45 € à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice né de la perte de son statut de salarié protégé, et 649, 88 € au titre du droit individuel à la formation, et d'avoir condamné la Société DESAUTEL à rembourser les indemnités de chômage versées à Monsieur X... dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « L'article L 2411-1 du code du travail liste les catégories de salariés bénéficiaires de cette protection au rang desquels figure le délégué du personnel. L'article L. 2411-7 ajoute que l'autorisation (administrative) de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures et précise que la durée de protection de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. Cette autorisation est également requise, ajoute cet article, lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement. Dans l'hypothèse objet du litige, c'est le 14 avril 2007 que la société DESAUTEL, qui le reconnaît (page 11 de ses conclusions) a été informée par le syndicat auquel était affilié Monsieur X... de la candidature de celui-ci aux élections de délégués du personnel dont le premier tour était fixé au 29 mai 2007 (pièce n° 17 de la société) ; elle a reçu confirmation de cette candidature le 16 avril 2007 ainsi qu'elle le reconnaît également et ce dont il est justifié (sa pièce n° 18). Or, c'est par lettre datée du 18 avril 2007 (pièce n° 9 de Monsieur X...) qu'elle a convoqué Monsieur X... le 9 mai 2007 à l'entretien préalable à son licenciement envisagé, lequel licenciement lui sera notifié par lettre du 14 mai 2007. Lorsque donc elle a convoqué Monsieur X... son salarié dont elle envisageait prononcer le licenciement à l'entretien préalable à sa décision

de le prononcer, la société DESAUTEL avait régulièrement été informée de la candidature de celui-ci aux élections de délégués du personnel dont le premier tour était prévu à la fin du mois suivant. Elle devait donc demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier. Il est constant, ce point n'est pas contesté, que cette autorisation n'a jamais été par elle demandée. Il importe peu que Monsieur X... ait été convoqué une première fois par lettre du 2 mars 2007 de son employeur à l'entretien préalable à son licenciement envisagé pour faute grave puisque, après l'entretien auquel il s'est normalement présenté le 16 mars 2007, la société DESAUTEL lui a notifié par lettre du 4 avril 2007, non pas son licenciement pour faute grave qu'elle envisageait initialement de prononcer, mais sa mutation disciplinaire à l'agence de CRETEIL de la société. Ainsi que l'exposait la société DESAUTEL dans cette lettre, cette mutation de Monsieur X... emportant modification de son contrat de travail, lequel l'avait rattaché à l'agence de CAEN et donc fixé dans le ressort de celle-ci son lieu de travail, sa mise en oeuvre était subordonnée à son accord exprès. Il est constant que Monsieur X..., qui n'a pas répondu à cette lettre de son employeur avant l'expiration du délai qu'il lui avait imparti pour ce faire, n'a pas accepté d'être muté à CRETEIL. Confronté au refus, ici implicite, du salarié d'être muté, laquelle mutation emportait modification de son contrat de travail que l'employeur ne pouvait lui imposer, même dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, ce dernier avait le choix entre deux options, soit renoncer à toute sanction, soit prononcer une autre sanction en lieu et place de celle refusée. La société DESAUTEL a fait le choix de la seconde option. Ce choix lui imposait de mettre en oeuvre une nouvelle procédure disciplinaire et de la respecter en son intégralité. Or, si elle a effectivement mis en oeuvre cette nouvelle procédure en convoquant, par lettre du 18 avril 2007, Monsieur X... à un nouvel entretien préalable à son licenciement envisagé, elle n'a pas tenu compte de ce que, à cette date, celui-ci était candidat aux élections de délégués du personnel, ce dont elle avait antérieurement été informée. La société DESAUTEL devait donc demander au préalable à l'inspection du travail l'autorisation de le licencier. Elle a omis d'accomplir cette formalité légale protectrice obligatoire. Le licenciement de Monsieur X... est donc nul ainsi que l'ont dit les premiers juges, dont la décision sur ce point sera confirmée. Sur les demandes indemnitaires de Monsieur X... : sur l'indemnisation de la période de protection : en application de l'article L 2411-7 du code du travail, la période de protection du salarié candidat aux élections de délégué du personnel est d'une durée de six mois, laquelle court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. Le salarié bénéficiant d'une protection à ce titre qui est licencié et dont le licenciement est déclaré nul a le droit d'être indemnisé de son préjudice né de la méconnaissance par l'employeur de son statut protecteur. Dans le cas de Monsieur X..., la période de protection a commencé à courir le 14 avril 2007 (cf supra) et s'est achevée le 14 octobre 2007. Son licenciement lui a été notifié par lettre du 14 mai 2007. Il peut donc prétendre à être indemnisé depuis cette date et jusqu'au 14 octobre 2007, soit une durée de cinq mois. L'indemnisation due à ce titre correspond au montant des rémunérations brutes qu'aurait dû percevoir le salarié s'il avait travaillé. De l'examen de ses bulletins de paie et de son attestation destinée à l'ASSEDIC que lui a remis son employeur à la rupture de son contrat, il ressort que la rémunération mensuelle moyenne brute de Monsieur X... était de 2.016,09 €. Lui sera donc allouée de ce chef une somme de 10.080,45 €. Sur l'indemnisation du préjudice de Monsieur X... né de la nullité de son licenciement : Celui-ci peut prétendre à ses indemnités conventionnelles de rupture. Il demande, sur ce point, la confirmation du jugement entrepris. Les sommes retenues à ce titre par les premiers juges sont en exacte adéquation avec, à la fois, l'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise à la date du licenciement et le montant de son salaire devant servir de base de calcul des dites indemnités. Il y a lieu en conséquence de confirmer la disposition de ce chef du jugement entrepris. Monsieur X... comptait, lorsque lui a été notifié son licenciement, 4 ans et 4 mois d'ancienneté au sein de la société DESAUTEL. Il était alors âgé de 48 ans. Il peut

prétendre à une indemnisation de son préjudice né de l'illicéité de son licenciement égale, au minimum, aux salaires de ses six derniers mois, soit 12.096,54 €. Monsieur X... avait été victime d'un accident du travail le 4 juillet 2006. A la suite d'une rechute de celui-ci, il a été en arrêt de travail de janvier 2007 au 15 septembre 2010 et a eu, pour seules ressources au cours de cette longue période les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Aujourd'hui âgé de 53 ans, lui a été reconnu la qualité de travailleur handicapé à compter du 31 janvier 2012 et jusqu'au 31 janvier 2017. Il justifie avoir été indemnisé par PÔLE EMPLOI en août et septembre 2012 et avoir été embauché le 10 octobre 2012 en qualité d'assistant technique à temps partiel dans le cadre d'un contrat unique d'insertion d'une durée déterminée d'un an. Ces éléments d'appréciation de son préjudice pris en compte, celui-ci sera justement réparé par l'allocation, mis à la charge de la société DESAUTEL, de 20.000 € à titre de dommages et intérêts. Sur l'indemnisation du préjudice né de la perte des heures acquises au titre du droit individuel à la formation : Monsieur X..., dont le licenciement a été déclaré nul et qui a perdu les heures par lui acquises au titre du droit individuel à la formation au cours de ses quatre années passées au service de la société DESAUTEL est incontestablement bien fondé en sa demande à ce titre et en l'absence de tout élément qui pourrait conduire à remettre en cause la décision sur ce point des premiers juges, la confirmation de celle-ci s'impose. Toutes les sommes allouées à Monsieur X... étant de nature indemnitaire, celui-ci est mal fondé à demander qu'elles produisent intérêts au taux légal à compter de sa saisine du conseil de prud'hommes et elles ne doivent produire intérêts qu'à compter de la décision judiciaire condamnant la société DESAUTEL à les verser » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « En droit, il ressort des dispositions de l'article L.2411-7 du Code du Travail que l'autorisation de licenciement par l'autorité administrative est requise pendant six mois pour le candidat, au premier tour ou au deuxième tour aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures, la durée de six mois courant à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. Il convient de rappeler que, suivant une jurisprudence constante, le non-respect de cette procédure spécifique est sanctionné par la nullité de la mesure de licenciement. En l'espèce, monsieur Bernard X... a été convoqué, par lettre datée du 2 mars 2007, à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave et mis à pied à titre conservatoire dans l'attente de la décision à intervenir. Suite à l'entretien du 16 mars 2007, une mutation disciplinaire à l'agence de Créteil de la S.A.S. DESAUTEL lui a été notifiée, celle-ci, modifiant le contrat de travail du salarié, ne pouvant être effective qu'à la condition de son accord exprès, qui devait parvenir à l'employeur au plus tard le 13 avril suivant. À défaut de toute réponse de monsieur Bernard X..., la S.A.S. DESAUTEL lui a adressé, le 18 avril 2007, une nouvelle lettre le convoquant à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement. Enfin, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception datée du 14 mai 2007, l'employeur a notifié à monsieur Bernard X... son licenciement pour faute grave. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que, suivant courrier recommandé daté du 14 avril 2007, le délégué syndical CFDT de la SA.S. DESAUTEL a fait savoir au responsable des ressources humaines de la société que monsieur Bernard X... serait candidat au premier tour des élections de délégués du personnel du 29 mai suivant pour l'agence de Caen. En outre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception datée du 16 avril 2007 et réceptionnée le jour suivant, la CFDT a également transmis au responsable des ressources humaines de la SA.S. DESAUTEL le nom de l'ensemble des candidats aux élections de délégués du personnel, y compris monsieur Bernard X... pour l'agence de Caen. Il en résulte que la SA.S. DESAUTEL avait connaissance, avant l'envoi à son salarié de la seconde lettre de convocation à un entretien préalable, du fait que celui-ci

était candidat aux élections organisées un mois plus tard. Or, si l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de mutation disciplinaire impliquant une modification du contrat de travail, laquelle ne peut être imposée au salarié, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, soit renoncer à toute sanction, soit prononcer, au lieu et place de la sanction refusée, une autre sanction, y compris un licenciement, il doit alors reprendre l'ensemble de la procédure conformément aux dispositions des articles L. 1232-1 et suivants du Code du Travail et respecter les prescriptions des articles L. 1332-1 à L.1332-5 du même code, relatives à toute procédure disciplinaire. Il en résulte dès lors que cette nouvelle procédure se substitue à la première initiée et que par conséquent, sous peine de faire échec aux dispositions protectrices d'ordre public absolu du Code du Travail, un salarié qui a acquis entre le premier entretien préalable et l'envoi de la lettre le convoquant à un nouvel entretien, un statut protecteur, doit se voir appliquer la procédure spécifique des articles L.2421-3 et suivants, son licenciement ne pouvant donc pas intervenir sans autorisation de l'inspecteur du travail. Pour s'opposer à la mise en oeuvre desdites dispositions, la SA.S. DESAUTEL fait encore valoir que la candidature de monsieur Bernard X... aux élections de délégué du personnel, alors qu'il n'ignorait pas qu'une procédure disciplinaire était engagée à son encontre, révèle une intention frauduleuse et que le statut protecteur prévu par l'article L.2411-7 du Code du Travail ne peut lui être accordé dès lors qu'il poursuivait un intérêt personnel et non pas collectif. Toutefois, il convient de rappeler que si l'employeur considérait que cette candidature était frauduleuse, il lui appartenait alors de saisir le tribunal d'instance en vue de la voir annuler, étant précisé que la protection du salarié est valable jusqu'à l'éventuel jugement d'annulation, sans que l'employeur puisse présumer du résultat de son action, et que tout licenciement intervenu sans respecté la procédure spécifique préalablement à cette annulation est nul. Faute d'avoir entrepris une telle action, la SA.S. DESAUTEL ne peut plus se prévaloir d'une éventuelle fraude et le statut protecteur dont disposait monsieur Bernard X... au moment de l'envoi de la seconde lettre de convocation à un entretien préalable doit lui bénéficier. le licenciement notifié le 14 mai 2007 n'a pas respecté la procédure spéciale de licenciement. Dès lors, il sera déclaré nul. Sur les demandes indemnitaires : Monsieur Bernard X... sollicite les sommes suivantes : 24 246,72 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 4041,12 euros au titre de l'indemnité de préavis, 404,11 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférente, 874,92 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 649,88 euros à titre de dommages et intérêts pour perte du DIF. Il convient tout d'abord d'indiquer que le montant brut du salaire de référence, calculé sur la moyenne des trois derniers mois travaillés, sera fixé, conformément aux indications portées sur l'attestation ASSEDIC émanant de l'employeur, à la somme de 2016,09 euros. Dans la mesure où le licenciement de Monsieur X... a été déclaré nul, il a droit au paiement des sommes suivantes : s'agissant de l'indemnité de licenciement, compte-tenu de son ancienneté de quatre ans et de quatre mois, Monsieur Bernard X... a droit à une somme de 872, 97 €, que la SAS DESAUTEL sera condamnée à lui payer, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ; s'agissant du rappel sur indemnité de préavis, la SA DESAUTEL sera condamnée à payer à Monsieur Bernard X..., au vu de son ancienneté, la somme de 4032, 18 € brut, outre 403, 22 € brut d'indemnité de congé payé y afférente, avec intérêt au taux légal à compter du 6 août 2007, date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation ; s'agissant de l'indemnisation du préjudice du fait d'un licenciement nul, il sera alloué à Monsieur Bernard X..., qui était âgé de 48 ans au moment de son licenciement, compte-tenu de son ancienneté et des circonstances de la rupture de son contrat, alors qu'il se trouvait en arrêt reconnu au titre du risque d'accident du travail et était salarié protégé, puisque candidat à une élection de délégués du personnel, une somme de 24.200 € portant intérêts au taux légal à compter de la présente décision ; s'agissant de la perte de son droit individuel à la formation, il y a lieu de rappeler qu'en vertu des dispositions des articles L.6323-1 et suivants du Code du

travail, monsieur Bernard X... avait droit à 20 heures de formation par an dès lors qu'il avait acquis un an d'ancienneté ; compte-tenu de son ancienneté de quatre ans et quatre mois ainsi que du montant de son salaire mensuel, il convient de lui allouer la somme de 649, 88 € à ce titre, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ; sur la demande de remise de bulletins de salaire et de documents de fin de contrat rectifiés : compte-tenu de l'issue du litige, il y a lieu d'ordonner la remise à Monsieur X... de bulletins de paie et de documents de fin de contrat conformes à la présente décision, sous astreinte provisoire de 20 € par jour de retard passé le délai de quinze jours suivant la notification du présent jugement, et ce pendant soixante jours, à l'expiration desquels il pourra à nouveau être statué, le Conseil des Prud'hommes se réservant la liquidation de cette astreinte » ;

1) ALORS QUE lorsque l'employeur initie une procédure disciplinaire en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement en convoquant le salarié à un entretien préalable, suivi de la notification d'une proposition de modification du contrat de travail et que, après refus de cette proposition par le salarié, l'employeur le convoque à nouveau à un entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire, la procédure spéciale de licenciement prévue pour les candidats à un mandat électif n'est pas applicable lorsque la connaissance par l'employeur de la candidature du salarié à des élections professionnelles survient, après la première convocation, entre le refus du salarié d'accepter la proposition de modification de son contrat de travail et la seconde convocation à un entretien préalable ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que le salarié avait été convoqué à un entretien préalable le 2 mars 2007, que l'employeur lui avait proposé, après la tenue de cet entretien le 16 mars 2007, une mutation disciplinaire par lettre du 4 avril 2007, lui impartissant un délai jusqu'au 13 avril 2007 pour accepter cette mutation, et que le salarié n'ayant pas répondu dans ce délai, l'employeur l'avait convoqué à un nouvel entretien préalable le 18 avril 2007 pour le 9 mai suivant, puis l'avait licencié le 14 mai 2007 ; qu'en affirmant que l'employeur aurait dû demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié, dès lors qu'il était informé, dès le 14 avril 2007, avec confirmation le 16 avril suivant, de ce que le salarié se portait candidat aux élections des délégués du personnel dont le premier tour était fixé au 29 mai 2007, la Cour d'appel a violé les articles L. 2411-1 et L 2411-7, L 1234-1, L 1234-5 et L 1234-9 du Code du travail ;

2) ALORS QUE l'employeur qui défend à l'action d'un salarié en nullité de son licenciement pour violation du statut protecteur peut soulever devant le juge prud'homal, par voie d'exception, le caractère frauduleux de la candidature de l'intéressé invoquée par le salarié pour revendiquer l'application de la procédure spéciale de licenciement prévue pour les candidats à un mandat électif ; qu'en relevant, pour en déduire que la Société DESAUTEL ne pouvait se prévaloir d'une éventuelle fraude du salarié, que celle-ci n'avait pas saisi le Tribunal d'instance d'une action en annulation de la candidature du salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 1411-1, L 2314-27, R. 2314-27 et s., R. 2327-6 et L. 2411-7 du Code du travail ;

## SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait condamné la société DESAUTEL à rembourser les indemnités de chômage versées à

monsieur Bernard X... du jour du licenciement au jour du présent jugement dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE « en application des dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail, il y a lieu d'ordonner d'office le remboursement par la société DESAUTEL des indemnités de chômage versées à Monsieur X..., du jour de son licenciement au jour du présent jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage ».

ALORS QUE le remboursement des indemnités de chômage ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement hors le cas prévu par l'article L. 1235-11 du code du travail ; qu'en ordonnant le remboursement des allocations chômages versées à Monsieur X... après avoir déclaré son licenciement nul sur le fondement de l'article L. 2411-7 du Code du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-4 dudit Code.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Caen , du 1 février 2013