

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 16 décembre 2014
N° de pourvoi: 13-15081
Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Tiffreau, Marlange et de La Burgade, 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 (Versailles, 31 janvier 2013), qu'engagé par la société Sud service le 3 décembre 2007 en qualité de directeur d'agence, M. X... a été désigné en qualité de délégué syndical par le syndicat des employés de propreté et des gardiens d'immeubles et concierges d'Ile-de-France CFTC par une lettre du 4 octobre 2008 ; que ce salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 13 novembre 2008 sans qu'ait été sollicitée l'autorisation de l'administration du travail ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 24 décembre 2008 afin notamment d'obtenir sa réintégration ; que par un jugement du 6 janvier 2009, le tribunal d'instance a annulé la désignation du salarié en qualité de délégué syndical ;

Sur le premier moyen :

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

1°/ que la nullité de la désignation d'un salarié en tant que délégué syndical prononcée pour non respect des conditions de fond a pour effet d'anéantir rétroactivement ladite désignation qui n'a pu produire un quelconque effet ; qu'il est constant en l'espèce que la désignation de M. X... en tant que délégué syndical du syndicat CFTC SEPGICIF a été annulée par un jugement du 6 janvier 2009 aux motifs que M. X... ne remplissait pas l'une des conditions substantielles de validité de son mandat, à savoir « travailler dans l'entreprise depuis un an au moins » (article L. 2143-1 du code du travail) ; qu'il s'en évinçait nécessairement que cette désignation n'avait pu produire un quelconque effet ; qu'en refusant de donner effet à l'annulation de la nomination du salarié comme délégué syndical pour retenir que le licenciement de M. X... intervenu pour faute grave le 13 novembre 2008 devait être déclaré nul en raison de la méconnaissance de son statut de salarié protégé tenant à un licenciement prononcé sans autorisation administrative, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 2411-2 et L. 2411-3 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de ses conclusions d'appel régulièrement visées à l'audience du 23 novembre 2012, la société Sud service a soutenu le caractère frauduleux de la désignation de M. X... en tant que délégué syndical, fraude qui avait pour conséquence de priver de tout effet la désignation intervenue au profit du salarié ; qu'il a été expressément indiqué sur ce point « que dans l'une de ses multiples correspondances, M. X... soutient qu'il n'a jamais reçu de lettre de remontrance consécutive à un entretien qu'il aurait eu avec le directeur administratif ; que l'entretien a eu lieu le 1er octobre 2008 à Versailles et le directeur administratif de la société a vertement rappelé à la partie adverse ses obligations ; que cette lettre recommandée avec accusé de réception a été notifiée le 6 octobre 2008 ; que c'est après l'entretien du 1er octobre 2008 et l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception du 6 octobre 2008 que M. X... a, subitement, approché un syndicat de salariés pour demander une protection afin de paralyser le pouvoir disciplinaire de l'employeur ; que la cour appréciera la séquence : rencontre avec le DAF de la société, remontrances orales tracées par courrier RAR, refus de M. X... de retirer ce courrier, désignation frauduleuse. La chronologie est extrêmement probante ; que la fraude pouvant entacher la désignation d'un délégué syndical n'implique pas nécessairement d'ailleurs l'existence d'une collusion entre le salarié désigné et son syndicat (...) ; que pour être tout à fait précis, est frauduleuse la désignation qui n'est pas dictée par le souci de la défense des salariés de l'entreprise mais dont le seul but est d'assurer une protection personnelle ; qu'il importe peu à cet effet qu'une procédure de licenciement soit en cours, ou que le salarié soit menacé d'une telle mesure, ce afin de contrer par avance l'éventuel argument de la partie adverse qui consisterait à soutenir que la société Sud service aurait menacé le salarié d'un tel élément ; (...) que sous les visas qui viennent d'être détaillés, le juge du fond pourra donc légitimement considérer que la preuve est rapportée du caractère frauduleux de la désignation, en conséquence de quoi celle-ci est privée d'effet » ; qu'il appartenait à la cour d'appel de répondre à un tel moyen décrivant de manière circonstanciée le contexte de désignation de M. X... en tant que délégué syndical et le caractère frauduleux de cette désignation qui n'avait pour effet que de lui accorder un statut protecteur pour parer l'éventuel licenciement après l'entretien du 1er octobre 2008 ayant donné lieu au courrier de remontrances du 6 octobre 2008 ; qu'en se contentant d'affirmer de manière péremptoire que « le caractère frauduleux de la désignation du salarié n'est pas établi », la cour d'appel a violé les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur ; qu'ayant relevé que le salarié avait été licencié sans autorisation administrative le 13 novembre 2008 et qu'à cette date, sa désignation n'avait pas été annulée par le tribunal d'instance, la cour d'appel, qui n'avait pas à répondre à un moyen que ses constatations rendaient inopérant, a exactement décidé que le licenciement avait été prononcé en violation du statut protecteur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le moyen fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, de condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnités et de rappel de salaire avec intérêts au taux légal et d'ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage versées, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation à intervenir sur le premier moyen tenant à ce que la cour d'appel a prononcé à tort la nullité du licenciement de M. X... en raison de la prétendue violation du statut de salarié protégé de celui-ci doit entraîner la cassation des chefs de dispositif ayant dit que la résiliation du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur et devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec paiement de différentes indemnités et rappel de salaire à l'encontre de l'employeur, les chefs de dispositif se trouvant dans un lien de dépendance nécessaire conformément aux articles 624 et 625 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il ne peut être donné effet à une demande de réintégration postérieurement à l'annulation de la désignation en qualité de délégué syndical dès lors que le salarié ne bénéficie plus du statut protecteur au moment de sa demande ; qu'en l'espèce il est constant que l'annulation de la désignation de M. X... en tant que délégué syndical était définitive et qu'au moment de sa demande de réintégration, M. X... ne bénéficiait plus du statut protecteur ; qu'en disant néanmoins qu'il aurait dû être fait droit à cette demande de M. X... si bien que celui-ci pouvait demander la résiliation de son contrat de travail au tort de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-3 et L. 2422-1 du code du travail ;

3°/ que le salarié licencié en violation du statut protecteur ne peut prétendre à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir que jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, ou à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ; que la cour d'appel a constaté que « le salarié a formé sa demande de réintégration le 16 janvier 2009, c'est-à-dire à un moment il n'avait plus la qualité de salarié protégé en raison du jugement du tribunal d'instance de Versailles du 6 janvier 2009 qui a annulé sa désignation en qualité de délégué syndical » ; qu'en considérant néanmoins que l'indemnité qui était due à M. X... couvrait « l'ensemble de la période comprise entre son licenciement nul et le prononcé de la résiliation judiciaire », la cour d'appel a violé les articles L. 2411-3 et L. 2411-5 du code du travail ;

4°/ que le salarié licencié en violation de son statut protecteur ne peut prétendre à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir que jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, ou à une indemnité dont le

montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ; que le fait que la désignation du salarié en tant que délégué syndical soit irrégulière pour manquement d'une condition de fond est bien imputable au salarié qui ne remplit pas les conditions pour être délégué et ne peut donc former une demande de réintégration à un moment où il a qualité de salarié protégé ; qu'en considérant que « si le salarié a formé sa demande de réintégration le 16 janvier 2009, c'est-à-dire à un moment il n'avait plus la qualité de salarié protégé en raison du jugement du tribunal d'instance de Versailles du 6 janvier 2009 qui a annulé sa désignation en qualité de délégué syndical, cette situation ne lui est pas imputable dans la mesure où elle n'est que la conséquence du contentieux relatif à la contestation de sa qualité de salarié protégé » ; ce pour dire que l'indemnité qui était due à M. X... devait couvrir « l'ensemble de la période comprise entre son licenciement nul et le prononcé de la résiliation judiciaire », la cour d'appel a violé les articles L.2411-3 et L. 2411-5 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le rejet à intervenir du premier moyen rend sans objet le second moyen, pris en sa première branche ;

Et attendu, ensuite, que le salarié ayant sollicité sa réintégration par une déclaration enregistrée au greffe du conseil de prud'hommes le 24 décembre 2008, soit avant l'expiration de sa période de protection, il pouvait prétendre, non seulement aux indemnités de rupture et à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à six mois de salaire, mais également au versement de l'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur, égale aux salaires dus entre son éviction de l'entreprise et le prononcé de la résiliation de son contrat de travail ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile, la décision se trouve légalement justifiée ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sud service aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Sud service et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize décembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Tiffreau, Marlange et de La Burgade, avocat aux Conseils, pour la société Sud service

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... devait être frappé de nullité pour violation du statut de salarié protégé ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « sur la nullité du licenciement : aux termes de l'article L. 2411-2 du code du travail, le délégué syndical bénéficie de la protection contre le licenciement ; que l'article L. 2411-3 de ce code dispose que le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail ; que cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable ; qu'ainsi, c'est bien au moment de la convocation à l'entretien préalable que l'employeur doit avoir connaissance de la désignation ; que la protection spéciale prévue par ce texte, qui est d'ordre public, a pour finalité d'assurer aux salariés concernés une protection en matière de licenciement, exclusivement en leur qualité de représentants du personnel ou de candidats à un mandat électif et non à titre personnel, et de permettre ainsi d'assurer le libre fonctionnement des institutions représentatives du personnel ; que le 6 octobre 2008, a été notifiée à la société Sud Service, à l'attention de M. le Directeur à Castelnau le Lez, la désignation par le syndicat CFTC des employés de propreté et gardiens d'immeubles et concierges d'Ile de France (SEPGICIF) de M. Samy X... au sein de l'établissement de Versailles ; que par déclaration au greffe du 13 octobre 2008, la société Sud Service a saisi le tribunal d'instance de Montpellier d'une contestation de cette désignation ; que par lettre remise en main propre contre décharge, en date du 24 octobre 2008, M. X... a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement fixé au 3 novembre 2008 tandis qu'il faisait l'objet d'une mise à pied conservatoire ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 13 novembre 2008 ; qu'ainsi, l'employeur avait connaissance de la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical depuis le 6 octobre 2008, soit avant la convocation à entretien préalable remise en mains propres le 24 octobre 2008 ; qu'il s'ensuit que la société Sud Service a irrégulièrement engagé une procédure de licenciement à l'encontre de M. X... alors que ce dernier était délégué syndical ; qu'en outre, le caractère frauduleux de la désignation du salarié n'est pas établi ; que c'est donc à juste titre que le conseil a estimé que M. X... devait bénéficier de la protection spéciale prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail et qu'il a fait droit à sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement ; que quand bien même cette désignation était contestée par déclaration au greffe du 13 octobre 2008, et annulée ultérieurement par jugement du 6 janvier 2009, les parties se retrouvent placées en l'état où elles se trouvaient avant ce jugement et le licenciement de M. X... prononcé sans autorisation administrative, est nul ; que le jugement sera confirmé sur ce point »

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « sur le licenciement : la désignation de

Monsieur X... comme délégué syndical a été portée à la connaissance de la SAS SUD SERVICE à réception d'un courrier le 6 octobre 2008 ; qu'à compter de cette date Monsieur X... bénéficiait du statut de salarié protégé ; que la SAS SUD SERVICE a saisi le Tribunal d'Instance le 13 octobre 2008 pour annulation de ladite désignation ; que la décision du Tribunal d'Instance annulant la désignation de Monsieur X... en tant que délégué syndical est datée du 6 janvier 2009 ; que la lettre de licenciement pour faute grave est datée du 13 novembre 2008 date à laquelle le Tribunal d'Instance n'avait pas encore statué ; qu'en conséquence au 13 novembre 2008 Monsieur X... était toujours réputé délégué syndical et donc salarié protégé ; que l'article L. 2411-3 du Code du Travail qui dispose : « « Le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ; » ; qu'en conséquence la SAS SUD SERVICE en omettant de demander l'autorisation de licencier Monsieur X... à l'inspecteur du travail a violé l'article L. 2411-3 du Code du Travail ; que de ce qui résulte de ci-dessus le Conseil dit que le licenciement doit être jugé comme nul pour violation du statut de salarié protégé (...) »

ALORS QUE 1°) la nullité de la désignation d'un salarié en tant que délégué syndical prononcée pour non respect des conditions de fond a pour effet d'anéantir rétroactivement ladite désignation qui n'a pu produire un quelconque effet ; qu'il est constant en l'espèce que la désignation de Monsieur X... en tant que délégué syndical du Syndicat CFTC SEPGICIF a été annulée par un jugement du 6 janvier 2009 aux motifs que Monsieur X... ne remplissait pas l'une des conditions substantielles de validité de son mandat, à savoir « travailler dans l'entreprise depuis un an au moins » (article L 2143-1 du code du travail) ; qu'il s'en évinçait nécessairement que cette désignation n'avait pu produire un quelconque effet ; qu'en refusant de donner effet à l'annulation de la nomination du salarié comme délégué syndical pour retenir que le licenciement de Monsieur X... intervenu pour faute grave le 13 novembre 2008 devait être déclaré nul en raison de la méconnaissance de son statut de salarié protégé tenant à un licenciement prononcé sans autorisation administrative, la Cour d'appel a violé ensemble les articles L. 2411-2 et L. 2411-3 du Code du travail ;

ALORS QUE 2°) aux termes de ses conclusions d'appel régulièrement visées à l'audience du 23 novembre 2012, la Société SUD SERVICE a soutenu le caractère frauduleux de la désignation de Monsieur X... en tant que délégué syndical, fraude qui avait pour conséquence de priver de tout effet la désignation intervenue au profit du salarié ; qu'il a été expressément indiqué sur ce point (pp. 7 et 8) « que dans l'une de ses multiples correspondances, M. X... soutient qu'il n'a jamais reçu de lettre de remontrance consécutive à un entretien qu'il aurait eu avec le directeur administratif ; que l'entretien a eu lieu le 1er octobre 2008 à Versailles et le directeur administratif de la société a vertement rappelé à la partie adverse ses obligations ; que cette lettre recommandée avec accusé de réception a été notifiée le 6 octobre 2008 (pièce n° 3) ; que c'est après l'entretien du 1er octobre 2008 et l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception du 6 octobre 2008 que M. Samy X... a, subitement, approché un syndicat de salariés pour demander une protection afin de paralyser le pouvoir disciplinaire de l'employeur ; que la

Cour appréciera la séquence : rencontre avec le DAF de la Sté, remontrances orales tracées par courrier RAR, refus de M. X... de retirer ce courrier, désignation frauduleuse. La chronologie est extrêmement probante ; que la fraude pouvant entacher la désignation d'un délégué syndical n'implique pas nécessairement d'ailleurs l'existence d'une collusion entre le salarié désigné et son syndicat (...) ; que pour être tout à fait précis, est frauduleuse la désignation qui n'est pas dictée par le souci de la défense des salariés de l'entreprise mais dont le seul but est d'assurer une protection personnelle ; qu'il importe peu à cet effet qu'une procédure de licenciement soit en cours, ou que le salarié soit menacé d'une telle mesure, ce afin de contrer par avance l'éventuel argument de la patrie adverse qui consisterait à soutenir que la société SUD SERVICE aurait menacé le salarié d'un tel élément ; (...) que sous les visas qui viennent d'être détaillés, le juge du fond pourra donc légitimement considérer que la preuve est rapportée du caractère frauduleux de la désignation, en conséquence de quoi celle-ci est privée d'effet » ; qu'il appartenait à la Cour d'appel de répondre à un tel moyen décrivant de manière circonstanciée le contexte de désignation de Monsieur X... en tant que délégué syndical et le caractère frauduleux de cette désignation qui n'avait pour effet que de lui accorder un statut protecteur pour parer l'éventuel licenciement après l'entretien du 1er octobre 2008 ayant donné lieu au courrier de remontrances du 6 octobre 2008 ; qu'en se contentant d'affirmer de manière péremptoire que « le caractère frauduleux de la désignation du salarié n'est pas établi », la Cour d'appel a violé les articles 455 et 458 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur X... aux torts de la Société SUD SERVICE à la date du 31 janvier 2013, condamné la Société SUD SERVICE à payer à Monsieur X... différentes sommes à titre d'indemnités et de rappel de salaire, dit que les intérêts au taux légal sont dus sur les sommes allouées à Monsieur X... et ordonné le remboursement par la Société SUD SERVICE aux organismes concernés des indemnités de chômage qu'ils ont versés le cas échéant à Monsieur X... à compter du jour de son licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « sur la réintégration et la résiliation du contrat de travail : la réintégration du salarié protégé licencié sans le respect des formalités légales est de droit, s'il l'a demandée ; qu'à cet égard, aucun délai n'est imparti au salarié pour demander sa réintégration dès lors que la rupture de son contrat de travail est intervenue en violation du statut protecteur ; que par ailleurs, ledit salarié doit retrouver le poste qu'il occupait au moment de son licenciement dès lors que le travail qu'il accomplissait existe toujours, peu important que ce poste soit occupé par un autre salarié ; qu'en l'espèce, il est constant et non discuté que la société Sud Service a offert à M. X... à titre de réintégration un poste au siège social de la société, situé à Castelnau le Lez (34) ; qu'il s'en déduit que la société Sud Service, en réintégrant M. X... à un poste autre que le sien, sans démontrer ni même alléguer que ledit poste n'existait plus, a fait obstacle à la réintégration de M.

X... ; que, dans ces conditions ce dernier est en droit de voir prononcer, selon sa demande, la résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et prend effet à la date à laquelle le contrat a été rompu, soit à la date du présent arrêt ; Sur les conséquences : Considérant que M. X... dont le licenciement du 13 novembre 2008 est nul et qui a demandé sa réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice qu'il a subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la date de son éviction, c'est à dire la date de son licenciement, et sa réintégration, étant observé que si le salarié a formé sa demande de réintégration le 16 janvier 2009, c'est-à-dire à un moment il n'avait plus la qualité de salarié protégé en raison du jugement du tribunal d'instance de Versailles du 6 janvier 2009 qui a annulé sa désignation en qualité de délégué syndical, cette situation ne lui est pas imputable dans la mesure où elle n'est que la conséquence du contentieux relatif à la contestation de sa qualité de salarié protégé ; que la réintégration effective de Monsieur X... n'étant pas intervenue, cette indemnité couvre l'ensemble de la période comprise entre son licenciement nul et le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail, soit la date du présent arrêt ; que l'indemnité correspondant à la période d'éviction étant une créance de nature indemnitaire, il n'y a pas lieu d'y ajouter une indemnité compensatrice de congés payés, contrairement à ce que soutient le salarié ; qu'il convient donc d'allouer à M. X..., sur la base d'un salaire brut mensuel non contestée de 4.200 €, la somme de 202.860 € à titre d'indemnité égale aux salaires qu'il aurait perçus du 13 novembre 2008, date de son licenciement et non du 24 octobre 2009, date de la notification de sa mise à pied conservatoire comme le sollicite le salarié ; au 22 novembre 2012, conformément à sa demande Considérant qu'outre son indemnité au titre de la période d'éviction, M. X... peut prétendre également à un rappel de salaire au titre de sa mise à pied conservatoire et à des indemnités de rupture et qu'il y a lieu de lui allouer les sommes suivantes : 2940 euros (brut) à titre de rappel de salaires pendant la mise à pied conservatoire (confirmation du jugement sur ce point) ; 294 euros (brut) au titre des congés payés afférents ; 12 600 euros (brut) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1260 euros (brut) au titre des congés payés afférents ; 4 130 euros à titre d'indemnité de licenciement ; Considérant qu'au moment de la date la rupture de son contrat de travail, c'est à dire à la date du présent arrêt, M. X... avait au moins deux années d'ancienneté et que la société Sud service employait habituellement au moins onze salariés ; Considérant qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, M. X... peut également prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il aurait dû percevoir pendant les six derniers mois précédant son licenciement, soit en l'espèce 25 200 euros ; Considérant que M. X... ne justifie par ailleurs d'aucun préjudice supplémentaire et qu'il convient de lui allouer la somme précitée à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Sur les intérêts Considérant que les intérêts au taux légal sont dus pour le rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire et les congés payés afférents, à la date de l'audience devant le bureau de conciliation, soit le 25 février 2009, conformément à la demande ; pour les indemnités de rupture, à la date de la demande qui en été faite

devant la cour à l'audience du 23 novembre 2012 ; pour les créances indemnitaires (indemnité d'éviction et indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse), à la date du présent arrêt ; Sur le remboursement des indemnités de chômage aux organismes concernés : Considérant qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société Sud service aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à M. X... à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de deux mois »

ALORS QUE 1°) la cassation à intervenir sur le premier moyen tenant à ce que la Cour d'appel a prononcé à tort la nullité du licenciement de Monsieur X... en raison de la prétendue violation du statut de salarié protégé de celui-ci doit entraîner la cassation des chefs de dispositif ayant dit que la résiliation du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur et devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec paiement de différentes indemnités et rappel de salaire à l'encontre de l'employeur, les chefs de dispositif se trouvant dans un lien de dépendance nécessaire conformément aux articles 624 et 625 du Code de procédure civile.

ALORS QUE 2°) il ne peut être donné effet à une demande de réintégration postérieurement à l'annulation de la désignation en qualité de délégué syndical dès lors que le salarié ne bénéficie plus du statut protecteur au moment de sa demande ; qu'en l'espèce il est constant que l'annulation de la désignation de Monsieur X... en tant que délégué syndical était définitive et qu'au moment de sa demande de réintégration, Monsieur X... ne bénéficiait plus du statut protecteur ; qu'en disant néanmoins qu'il aurait dû être fait droit à cette demande de Monsieur X... si bien que celui-ci pouvait demander la résiliation de son contrat de travail au tort de l'employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 2411-1 , L. 2411-3 et L. 2422-1 du Code du travail ;

ALORS QUE 3°) le salarié licencié en violation du statut protecteur ne peut prétendre à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir que jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, ou à une indemnité dont le montant est fixé par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ; que la Cour d'appel a constaté que « le salarié a formé sa demande de réintégration le 16 janvier 2009, c'est-à-dire à un moment il n'avait plus la qualité de salarié protégé en raison du jugement du tribunal d'instance de Versailles du 6 janvier 2009 qui a annulé sa désignation en qualité de délégué syndical » ; qu'en considérant néanmoins que l'indemnité qui était due à Monsieur X... couvrait « l'ensemble de la période comprise entre son licenciement nul et le prononcé de la résiliation judiciaire », la Cour d'appel a violé les articles L. 2411-3 et L. 2411-5 du code du travail ;

ALORS QUE 4°) le salarié licencié en violation de son statut protecteur ne peut prétendre à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir que jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, ou à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables ; que le fait que la désignation du salarié en tant que délégué syndical soit irrégulière pour manquement d'une condition de fond est bien imputable au salarié qui ne remplit pas les conditions pour être délégué et ne peut donc former une demande de réintégration à un moment où il a qualité de salarié protégé ; qu'en considérant que « si le salarié a formé sa demande de réintégration le 16 janvier 2009, c'est-à-dire à un moment il n'avait plus la qualité de salarié protégé en raison du jugement du tribunal d'instance de Versailles du 6 janvier 2009 qui a annulé sa désignation en qualité de délégué syndical, cette situation ne lui est pas imputable dans la mesure où elle n'est que la conséquence du contentieux relatif à la contestation de sa qualité de salarié protégé » ; ce pour dire que l'indemnité qui était due à Monsieur X... devait couvrir « l'ensemble de la période comprise entre son licenciement nul et le prononcé de la résiliation judiciaire », la Cour d'appel a violé les articles L. 2411-3 et L. 2411-5 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 31 janvier 2013