

**Arrêt n° 1465 du 8 juin 2011 (10-11.933 / 10-13.663) - Cour de cassation -
Chambre sociale**

Cassation partielle

Demandeur(s) : La société Sopafom

Défendeur(s) : M. Y... X... ; Pôle emploi Alsace

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 une 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

Président : Mme Collomp

Rapporteur : Mme Pécaut-Rivolier, conseiller référendaire

Avocat général : M. Weissmann, avocat général référendaire

Avocat(s) : SCP Roger et Sevaux ; SCP Barthélemy, Matuchansky et Vexliard
