

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 12 juin 2013

N° de pourvoi: 12-17273

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, SCP de Nervo et Poupet, 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... a été engagé par la commune de Narbonne à compter du 12 octobre 2009, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) conclu pour une durée de six mois expirant le 11 avril 2010 ; que le 15 mars 2010, l'employeur a notifié à M. X... sa décision de ne pas renouveler son contrat ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de son licenciement pour violation du statut protecteur lié à son mandat de conseiller prud'hommes, ainsi que divers rappels de salaire.

Sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches :

Attendu que la commune de Narbonne fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement d'une indemnité égale à 50, 6 mois de salaire au titre de la violation du statut protecteur du salarié alors, selon le moyen :

1°/ que l'indemnité pour violation du statut protecteur, que le conseiller prud'homme, bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi rompu sans autorisation administrative, a le droit de percevoir s'il ne demande pas sa réintégration, et qui correspond à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, ne peut excéder la période légale maximale de ce contrat restant à courir après la rupture de la relation contractuelle ; qu'en énonçant, pour condamner à la ville à verser une somme de 67 996, 28 euros pour l'indemnisation au titre de la méconnaissance du statut protecteur, que l'indemnisation de M. X... s'entendait du montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la rupture et l'expiration de la période de protection dans la limite de 54 mois, la cour, qui s'est abstenue de limiter l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur du salarié bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi d'une durée maximale de 24 mois, à la période maximale légale de ce contrat restant à courir après la rupture de la relation contractuelle, a ainsi violé les articles L. 2421-3, L. 2421-7 et L. 5134-25-1 du code du travail ;

2°/ QU'en toute hypothèse, l'indemnité pour violation du statut protecteur tient compte de la rémunération que le salarié aurait perçue à compter de la date de son éviction ; que la cour d'appel en retenant, pour fixer le montant de l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur, la rémunération que le salarié aurait perçue à compter de la date de notification de la décision de non-renouvellement, le 15 mars 2010, et non de celle de son éviction, le 11 avril 2010, a violé les articles L. 2421-3 et L. 2421-7 du code du travail ;

Mais attendu que le conseiller prud'hommes a le droit d'obtenir, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, une indemnité forfaitaire égale au montant de sa rémunération pendant la période comprise entre son éviction et l'expiration de la période de protection dans la limite de la durée de protection accordée aux représentants du personnel, peu important la durée légale maximale prévue pour son contrat de travail ; que

le moyen, nouveau et mélangé de fait et de droit et dès lors irrecevable en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen :

Attendu que la commune de Narbonne fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer au salarié une somme à titre de rappel de salaire correspondant aux primes pour travaux dangereux et primes de sujétion horaire alors, selon le moyen, qu'au regard du principe d'égalité de traitement, une différence de statut juridique permet de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, lorsque cette différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que le principe de la prime pour travaux dangereux était prévu par le décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 visant l'ordonnance relative au statut général des fonctionnaires et le décret portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat, et que celui de la prime de sujétion horaire l'était par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement visant la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et les décrets portant statut particulier du corps des conducteurs des travaux publics de l'Etat, des agents des travaux publics de l'Etat et ouvriers professionnels des administrations de l'Etat, a néanmoins, pour condamner l'employeur à verser au salarié un rappel de salaire au titre de ces indemnités et primes, énoncé que le premier avait la possibilité de prévoir celles-ci pour son personnel de droit privé et qu'il n'établissait pas que sa décision d'octroyer ces primes pour travaux dangereux et sujétions horaires ne s'appliquait pas à l'ensemble de son personnel sur la base du critère de la fonction ou du poste de travail occupé, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait au contraire que l'indemnité pour travaux dangereux et la prime de sujétion horaire constituaient des éléments de rémunération spécifiques de la fonction publique, violant ainsi l'article L. 1242-15 du code du travail ;

Mais attendu qu'au regard du principe d'égalité de traitement, la seule différence de statut juridique ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré, par des justifications dont le juge contrôle la réalité et la pertinence, que la différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public ;

Et attendu qu'ayant constaté que la commune de Narbonne se bornait à invoquer les fondements réglementaires d'éléments de rémunération facultatifs, sans faire état d'autres raisons propres à justifier que les salariés relevant de contrats de droit privé soient privés de primes liées à des sujétions professionnelles et accordées à des agents de droit public exposés aux mêmes désagréments dans l'exercice des mêmes fonctions, la cour d'appel en a déduit à bon droit que cette différence de traitement n'était pas fondée ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 2421-3 et L. 2421-7 du code du travail ;

Attendu que pour condamner la commune de Narbonne au paiement d'une indemnisation égale à 50,6 mois de salaire au titre de la violation du statut protecteur du salarié, l'arrêt retient que ce dernier a droit au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de la rupture illégale, soit le 15 mars 2010 et l'expiration de la période de protection dans la limite de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail du salarié avait pris fin le 11 avril 2010, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a fixé à 50, 6 mois de salaire l'indemnisation due au salarié au titre de la violation de son statut protecteur, l'arrêt rendu le 8 février 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Montpellier, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge respective de leurs 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 douze juin deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils pour la commune de Narbonne

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La commune de Narbonne fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir, après avoir dit que la rupture du CAE conclu le 12 octobre 2009 devait être annulée, condamnée à payer à M. X... la somme de 67 996, 28 euros pour l'indemnisation au titre de la méconnaissance du statut protecteur et celle de 8 062, 80 euros en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture ;

AUX MOTIFS QUE la rupture illégale de la relation contractuelle doit être annulée et M. Manuel X..., salarié protégé qui ne réclame pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu, a effectivement le droit d'obtenir, d'une part, indemnisation du préjudice subi à raison de la méconnaissance du statut protecteur et d'autre part, les indemnités de rupture et l'indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture ; que dans la mesure où la durée de la protection est de cinq ans et six mois à compter de la proclamation des résultats des élections le lendemain du jour du scrutin (en l'espèce le 4 décembre 2008), ... M. Manuel X... est bénéficiaire d'un salaire mensuel brut de 1 343, 80 euros (au vu des trois derniers bulletins de paie de janvier à mars 2010), ... cette protection joue tant à raison du non renouvellement du contrat que de l'arrivée du terme et ... l'indemnisation au titre de la méconnaissance du statut protecteur s'entend du montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la rupture illégale (le 15 mars 2010) et l'expiration de la période de protection dans la limite de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel (54 mois), sa demande en paiement est fondée pour la seule somme de 67 996, 28 euros, soit 1 343, 80 x 50, 6 mois ; qu'en ce qui concerne la réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture, il convient de rappeler que la rupture abusive d'un contrat à durée déterminée permet uniquement au salarié d'obtenir des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues si son contrat était allé jusqu'à son terme ; que dans la mesure où le contrat initial, qui n'a pas été renouvelé de manière abusive était conclu pour une période de six mois renouvelable et que l'article L. 5134-25 du code du travail prévoit que la durée du contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à six mois, il y a lieu de faire droit à la demande en paiement d'une somme de 8 062, 80 euros (6 x 1 343, 80 euros) de dommages et intérêts pour rupture abusive ... ;

1°) ALORS QUE l'indemnité pour violation du statut protecteur, que le conseiller prud'homme,

bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi rompu sans autorisation administrative, a le droit de percevoir s'il ne demande pas sa réintégration, et qui correspond à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, ne peut excéder la période légale maximale de ce contrat restant à courir après la rupture de la relation contractuelle ; qu'en énonçant, pour condamner à la ville à verser une somme de 67 996, 28 euros pour l'indemnisation au titre de la méconnaissance du statut protecteur, que l'indemnisation de M. X... s'entendait du montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la rupture et l'expiration de la période de protection dans la limite de 54 mois, la cour, qui s'est abstenue de limiter l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur du salarié bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi d'une durée maximale de 24 mois, à la période maximale légale de ce contrat restant à courir après la rupture de la relation contractuelle, a ainsi violé les articles L. 2421-3, L. 2421-7 et L. 5134-25-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en toute hypothèse, l'indemnité pour violation du statut protecteur tient compte de la rémunération que le salarié aurait perçue à compter de la date de son éviction ; que la cour d'appel en retenant, pour fixer le montant de l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur, la rémunération que le salarié aurait perçue à compter de la date de notification de la décision de non-renouvellement, le 15 mars 2010, et non de celle de son éviction, le 11 avril 2010, a violé les articles L. 2421-3 et L. 2421-7 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié bénéficiaire d'un mandat de conseiller prud'homme est soumise à la même procédure que celle applicable en cas de licenciement ; qu'en énonçant, pour condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture, que la rupture abusive d'un contrat à durée déterminée permettait uniquement au salarié d'obtenir des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues si son contrat était allé jusqu'à son terme, la cour d'appel a ainsi écarté les règles applicables en matière de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et violé l'article L. 2421-7 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

La commune de Narbonne fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à payer à M. X... la somme de 1. 653. 39 euros au titre du rappel de salaire correspondant aux primes pour travaux dangereux et primes de sujétion horaire ;

AUX MOTIFS QUE la ville de Narbonne admet, sur la base de l'article L. 1242-15 et du principe « à travail égal salaire égal » que si « celui qui emploie à la fois des fonctionnaires et agents de droit public et des agents de droit privé est fondé à justifier une différence de rémunération entre ces catégories de personnels dont la rémunération de base et certains éléments sont calculés, en fonction pour les premiers, de règles de droit public et, pour les seconds, de dispositions conventionnelles de droit privé, il en va autrement s'agissant d'un complément de rémunération fixé, par décision de l'employeur applicable à l'ensemble du personnel sur le critère de la fonction ou du poste de travail occupé » ; que même si le principe de la prime pour travaux dangereux est prévu par le décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 visant l'ordonnance relative au statut général des fonctionnaires et le décret portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat, ce texte ouvre à l'employeur la possibilité de prévoir des indemnités spécifiques pour certains personnels chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protections adoptées (travaux présentant des risques d'accident, des risques d'intoxication et pour des travaux incommodes ou salissants) ; que même si le principe de la prime de sujétion horaire est prévu par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement visant la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et les décrets portant statut particulier du corps des conducteurs des travaux publics de l'Etat, des agents des travaux publics de l'Etat et ouvriers professionnels des administrations de l'Etat, ce texte ouvre à l'employeur la possibilité de prévoir des indemnités spécifiques pour sujétions horaires ; que dès lors le rejet des réclamations présentées à ces deux titres par M. Manuel X... (non contestées en leur montant) suppose que la Ville de Narbonne qui paie ces primes à certains salariés caractérise que sa décision d'octroyer ces primes pour travaux dangereux et sujétions horaires ne s'applique pas à l'ensemble de son personnel sur la base du critère de la fonction ou du poste de travail occupé ;

qu'en l'absence de toute justification à ce titre, la demande en paiement présentée par M. Manuel X... pour un montant de 1. 653. 39 euros doit être accueillie ;

ALORS QU'au regard du principe d'égalité de traitement, une différence de statut juridique permet de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, lorsque cette différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que le principe de la prime pour travaux dangereux était prévu par le décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 visant l'ordonnance relative au statut général des fonctionnaires et le décret portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat, et que celui de la prime de sujétion horaire l'était par le décret n° 2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement visant la loi portant droits et obligations des fonctionnaires et les décrets portant statut particulier du corps des conducteurs des travaux publics de l'Etat, des agents des travaux publics de l'Etat et ouvriers professionnels des administrations de l'Etat, a néanmoins, pour condamner l'employeur à verser au salarié un rappel de salaire au titre de ces indemnités et primes, énoncé que le premier avait la possibilité de prévoir celles-ci pour son personnel de droit privé et qu'il n'établissait pas que sa décision d'octroyer ces primes pour travaux dangereux et sujétions horaires ne s'appliquait pas à l'ensemble de son personnel sur la base du critère de la fonction ou du poste de travail occupé, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait au contraire que l'indemnité pour travaux dangereux et la prime de sujétion horaire constituaient des éléments de rémunération spécifiques de la fonction publique, violant ainsi l'article L. 1242-15 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 8 février 2012