

L'indemnisation pour violation du statut protecteur : un montant bas de plafond

par Laurent MILET, Rédacteur en chef de la RPDS,
Professeur associé, Université Paris-Sud

PLAN

- I. Une solution incohérente par rapport aux évolutions législatives
- II. Des effets pervers et boomerang

C'est cette seconde indemnité qui était l'objet du litige dans les deux arrêts reproduits ci-dessous (1bis). La solution retenue par la Chambre sociale de la Cour de cassation tend à limiter, par un raisonnement juridique contestable, le montant maximum de l'indemnité pour violation du statut protecteur due au représentant du personnel illégalement licencié.

S'il n'a pas demandé sa réintégration (ou si, bien que l'ayant demandée, il ne l'a pas obtenue), le représentant élu du personnel licencié sans autorisation administrative pouvait prétendre jusqu'alors, pour la perte de son mandat représentatif, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection légale en cours (durée du mandat plus six mois) (2).

Si, par exemple, un élu au comité d'entreprise, dont le mandat est de quatre ans, était licencié au bout de deux jours de mandat, on pouvait légitimement s'attendre à ce que l'indemnisation reste à courir sur quatre ans, auxquels il faut ajouter six mois de salaire supplémentaires correspondant à la protection accordée en tant qu'ancien élu (soit

Le représentant du personnel licencié sans autorisation administrative qui ne souhaite pas être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent peut demander, devant la juridiction prud'homale, trois indemnités, le cas échéant cumulables (1) :

- les indemnités de licenciement légales ou conventionnelles, dans la mesure où celles-ci n'ont pas été versées lors du licenciement (par exemple, si ce dernier a été prononcé pour faute grave ou lourde) ;
- une indemnité forfaitaire, sanctionnant la violation de son statut protecteur ;
- et une indemnité égale au minimum au salaire des six derniers mois, pour licenciement nul en réparation de la perte de son emploi et de l'interruption de sa carrière.

un total de 54 mois) (3). Si le mandat a été réduit à deux ans par un accord collectif pour permettre une expression démocratique plus fréquente des salariés de l'entreprise, il est logique que la durée maximum d'indemnisation soit ramenée à deux ans.

Par ces arrêts du 15 avril 2015 et du 14 octobre 2015, la Chambre sociale de la Cour de cassation, tout en rappelant le principe susvisé, plafonne, de façon tout à fait générale, à deux ans et six mois de salaire le montant de l'indemnisation du salarié, soit trente mois de salaire dans des affaires concernant, dans le premier cas, un délégué du personnel et, dans le second, un membre du comité d'entreprise. Ce même 15 avril 2015, la Cour de cassation a pareillement jugé que le représentant du personnel dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, lorsque les faits invoqués la justifiaient, a droit à l'indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois (4).

(1) Voir J-Y. Frouin, « L'indemnisation des salariés protégés sans autorisation », RJS 11/2001, chron. p. 842 ; L. Milet, « Les indemnités dues aux représentants du personnel licenciés sans autorisation administrative », Dr. soc. 2001.1053 ; J. Mouly, « Quelle indemnisation pour les salariés irrégulièrement licenciés ? Sur la jurisprudence relative au statut protecteur », Dr. Soc. 2009.1204. Pour une vue d'ensemble récente de la matière, voir M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 11^e éd. 2015, Lextenso éditions, spéc. Titre 10.

(1 bis) reproduits p. 24.

(2) Cass. Soc. 27 mai 1970, n° 69-40.070 ; Cass. Soc. 10 juill. 1990, n° 86-43.699 ; Cass. Soc. 10 déc. 1997, n° 94-45.532 ; Cass. Soc. 27 oct. 2004, n° 01-45.902.

(3) Cass. Soc. 13 févr. 2013, n° 11-26.913.

(4) Cass. Soc. 15 avr. 2015, n° 13-27.211, *Société Distrimex* ; voir L. Milet, « Le double usage par le représentant du personnel de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail », Dr. Ouv. 2007.19.

Dans les trois espèces, le motif avancé est assez surprenant : c'est la durée minimale légale du mandat qui doit être prise en compte. Or, cette dernière étant impérativement de deux ans, c'est elle qui doit désormais servir de référence, en y ajoutant les six mois de protection après l'expiration des mandats, nonobstant le fait que le législateur ait porté, en 2005, à quatre ans la durée de droit commun des mandats des élus du personnel.

Un tel raisonnement, qui consiste manifestement à « mettre la charrue avant les bœufs », est incohérent au regard des évolutions législatives (I). Il produira des effets pervers, mais aussi un effet *boomerang* pour les employeurs, du fait d'une nouvelle approche nécessaire par les juges de l'appréciation du préjudice subi par le salarié au titre de la rupture illicite du contrat de travail (II).

I. Une solution incohérente par rapport aux évolutions législatives

Un mouvement s'est développé ces dernières années, au niveau de la Cour de cassation, qui vise à plafonner le montant des indemnités perçues au titre de la violation du statut protecteur par des élus et mandatés licenciés sans autorisation. Et ceci, à l'instigation d'une doctrine qui considère que le non-plafonnement de l'indemnité pour violation du statut protecteur aboutirait au paiement de sommes extravagantes, en les ajoutant aux indemnités dues au titre de la rupture illicite du contrat de travail et aux indemnités légales ou conventionnelles. Les sommes seraient ainsi « *totalelement déconnectées de la réalité et sans rapport avec le préjudice réellement souffert par le salarié* » (5). C'est oublier que l'indemnité pour violation du statut protecteur a un caractère forfaitaire, précisément parce qu'elle n'est pas fixée en fonction du préjudice subi par le salarié, mais en raison de la violation par l'employeur d'une règle d'ordre public absolu.

Quoi qu'il en soit, la Chambre sociale a ainsi limité, en 2000, l'indemnisation du conseiller prud'homal licencié sans autorisation à l'expiration de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel (6), qui était à l'époque de deux ans plus six mois (contre 66 mois possibles pour un mandat de 5 ans).

Elle a récidivé la même année, à propos des délégués syndicaux, qui ont vu l'indemnisation pour violation du statut protecteur limitée à douze mois de salaire, correspondant à la période de protection qui leur est accordée postérieurement à la fin de leur mandat (7). Et, en 2011, elle a retenu la même

solution pour les conseillers du salarié (8), avant de se raviser et de porter l'indemnisation maximale à 36 mois de salaire, car, à la différence des délégués syndicaux, l'argument selon lequel il était impossible de déterminer la fin de la période de protection n'était pas recevable. En effet, la liste départementale sur laquelle doivent être inscrits les conseillers du salarié devant être révisée tous les trois ans, il était difficile de justifier l'injustifiable en limitant l'indemnisation des intéressés à douze mois de salaire (9).

Qualifiée d'arbitraire... raisonnable par certains auteurs (10) et de « *nivellement par le bas* » par d'autres (11), cette jurisprudence ne pouvait que se heurter à l'évolution législative introduite par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, qui prévoit que les représentants du personnel sont désormais élus pour quatre ans, même si un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat inférieure, sans pouvoir être inférieure à deux ans (12).

Puisqu'elle avait, jusqu'alors, fait référence au mandat de droit commun des représentants du personnel pour justifier une restriction de l'indemnisation due à d'autres élus et mandatés, la Cour de cassation aurait dû élever le plafond de l'indemnité à quarante-deux mois en cas de mandat de trois ans, et à cinquante-quatre mois pour un mandat de quatre ans. Au lieu de cela, elle décide de s'aligner sur le plus petit dénominateur commun, s'agissant de l'expiration de la période de protection, en faisant de l'exception (la réduction conventionnelle du mandat à deux ans) la règle.

(5) Voir encore récemment J. Mouly, « L'indemnisation du médecin du travail licencié sans autorisation administrative », Dr. Soc. 2015. 227.

(6) Cass. Soc. 28 mars 2000, n°97-44.373, *Dibel*, Dr. Ouv. 2000.501, n. F. Saramito.

(7) Cass. Soc. 6 juin 2000, n°98-40.387, Dr. Ouv. 2000.501, n. F. Saramito.

(8) Cass. Soc. 2 mai 2011, n°98-46.055.

(9) Cass. Soc. 19 juin 2007, n°05-46.017.

(10) Voir J. Mouly, Dr. Soc. 2015.227, préc.

(11) B. Bossu, F. Dumont et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, T. 2, Montchrestien, 2011, n°1277.

(12) Art. L.2314-26 et L.2314-27 du Code du travail (délégués du personnel).

Pourtant, il y a deux ans, la Chambre sociale avait tenu le raisonnement inverse à propos d'un conseiller prud'homal licencié sans autorisation, en tirant la conséquence de l'augmentation de la durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise de deux à quatre ans. Bien qu'elle ait limité, en 2000, l'indemnisation à l'expiration de la durée de la protection accordée aux représentants du personnel (13), qui était, à l'époque, de deux ans plus six mois, elle a approuvé les juges du fond d'avoir accordé au salarié, au titre de l'indemnité forfaitaire, une somme supérieure à cinquante mois de salaire, tout en soulignant que l'indemnisation devait être accordée « dans la limite de la protection accordée aux représentants du personnel » (14), sous-entendu celle-ci ayant été portée à quatre ans plus six mois.

On pouvait se risquer à une tentative d'explication de ces solutions, en apparence divergentes, car le raisonnement avait sa cohérence propre. Dans les deux cas, les indemnités ont été limitées à la période légale, considérée de façon prétorienne par la Chambre sociale comme minimale. En effet, dans le cas du conseiller prud'homal, il manque à l'appel douze mois de protection par rapport à la durée actuelle du mandat de conseiller, qui est de cinq ans. La durée de quatre ans constituerait donc un minimum absolu, en dessous duquel l'indemnisation ne peut pas descendre, puisqu'il n'est pas possible de réduire la durée du mandat par accord. Ce qui n'est pas le cas du mandat des délégués du personnel et

des membres du comité d'entreprise, dont le mandat, bien que porté à quatre ans, peut être réduit conventionnellement.

Mais, en réalité, il semble que la Cour de cassation penche pour une unification du régime d'indemnisation, comme l'atteste un avis rendu le 15 décembre 2014 à propos du licenciement non autorisé d'un médecin du travail, dans lequel elle a limité l'indemnisation pour violation du statut protecteur à trente mois, c'est-à-dire la durée minimale du mandat des représentants élus du personnel (15).

Il apparaît donc clairement que c'est l'option d'un plafonnement par le bas qui a les faveurs de la Chambre sociale, sous prétexte que le mandat légal du délégué du personnel et du membre d'un comité d'entreprise (et aussi, désormais, celui de membre du CHSCT, depuis la loi du 17 août 2015) peut être réduit, par voie d'accord, jusqu'à une durée de deux ans. Un plancher qui devient plafond. Il fallait y penser, quitte à se retrouver à l'étroit sur le plan intellectuel pour justifier une solution sans fondement juridique.

Les arrêts reproduits généralisent cette approche. La volonté exprimée, il y a une quinzaine d'années, par le Président actuel de la Chambre sociale d'unifier le régime d'indemnisation des représentants du personnel illégalement licenciés trouve donc ici sa concrétisation (15 bis). Ce qui n'en est pas moins critiquable, et peut produire des effets pervers, mais aussi *boomerang* pour les employeurs.

II. Des effets pervers et *boomerang*

La volonté de la Chambre sociale d'harmoniser par le bas le plafond d'indemnisation est, d'abord, critiquable, en ce qu'elle ne va pas inciter les employeurs à négocier une réduction de la durée des mandats de quatre à deux ans. Ils savent, en effet, désormais, que la somme à verser au représentant du personnel licencié sans autorisation sera limitée à trente mois (au lieu de quarante-deux ou cinquante-quatre).

La prévisibilité de la sanction produira même des effets pervers : elle permet à l'employeur la planification financière de la violation du statut protecteur, ce qui l'amènera à provisionner des sommes dans la perspective d'une action en justice du salarié.

Mais ce qui est encore plus choquant, c'est que l'alignement sur la durée maximale de trente mois adoucit la sanction civile de la méconnaissance par

l'employeur du statut protecteur des représentants du personnel. Influencée sans doute par la rhétorique du coût du travail, la Chambre sociale nous semble davantage guidée, avec cette décision, par un souci de diminuer le coût pour les entreprises d'un licenciement illicite que de conforter la logique du statut (16). Ce qui est regrettable et nécessite un réexamen.

Un effet *boomerang* pour les employeurs est également à prévoir, car, à l'indemnisation pour violation du statut protecteur, s'ajoutent d'autres indemnités, dont le montant est appelé inévitablement à prospérer.

Tout d'abord, à la somme due au titre de la violation du statut protecteur, même plafonnée à 30 mois de salaire, doit s'ajouter une somme due au titre de l'indemnisation de la rupture illicite du contrat de

(13) Cass. Soc. 28 mars 2000, n°97-44.373, préc.

(14) Cass. Soc. 12 juin 2013, n°12-17.273, *Commune de Narbonne*.

(15) Cass. Avis n°15013 du 15 déc. 2014.

(15 bis) J.-Y. Frouin, préc.

(16) J.-M. Verdier, « La protection des représentants des salariés dans l'entreprise : une logique du statut », Dr. Soc. 2001.634.

travail. L'indemnisation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail doit réparer l'intégralité du préjudice résultant de la nullité du licenciement. Elle est due, dès lors que le juge constate que le licenciement a été prononcé en méconnaissance du statut protecteur, et il n'a pas à apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement (17). Depuis l'arrêt *Peccoud* rendu en 2001, l'indemnité comporte une somme plancher égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail, c'est-à-dire une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne pouvant être inférieure au salaire des six derniers mois (18). Elle est due, quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise (19). En conséquence, si le salarié avait moins de six mois d'ancienneté lors du licenciement, l'indemnité n'a pas à être proratisée en fonction de l'ancienneté réelle de l'intéressé (20). Plus tard, il a été jugé que, si le salarié a été licencié pour motif économique sans autorisation administrative, et en violation des règles applicables au plan de sauvegarde de l'emploi, il peut prétendre soit à l'indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement (au minimum les six derniers mois de salaire), soit à l'indemnité due au titre de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (salaires des 12 derniers mois). Seule la plus élevée de ces deux dernières indemnités peut être obtenue (21).

Cette jurisprudence est, d'ailleurs, critiquée, au motif qu'elle sanctionnerait deux fois la même violation du statut protecteur, une fois en octroyant l'indemnité forfaitaire, une autre en accordant l'indemnité minimale de six mois de salaire pour licenciement illicite, ce qui serait une fois de trop (22). D'autres opposent les salariés non protégés, qui seraient désavantagés au niveau de l'indemnisation, puisqu'ils doivent se contenter de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (et encore, s'ils y sont éligibles), alors que les salariés protégés décrocheraient le jackpot en cumulant l'indemnisation pour violation du statut protecteur et celle au minimum de six mois de salaire au titre de l'indemnisation de la rupture du contrat (23). C'est ce type d'analyse qui sous-tend la division par deux de l'indemnisation pour violation du statut protecteur. Ces larmes de crocodiles sont, cependant, à la limite, indécentes, dans la mesure où la probabilité d'un représentant du personnel de retrouver rapidement

du travail est quasi nulle. En outre, il faudrait mettre en rapport les indemnités perçues avec la durée moyenne du chômage en fonction des différentes tranches d'âge, et donc le manque à gagner pour les intéressés.

Il n'en demeure pas moins que le juge dispose d'une certaine marge d'appréciation pour indemniser le préjudice subi par le salarié. Et il ne doit pas s'autolimiter, car il n'est tenu par aucun plafond en la matière, même si le salarié fait valoir son droit d'option en cas de licenciement sans autorisation dans le cadre d'un grand licenciement économique, comme évoqué plus haut.

En effet, à la somme plancher peut s'ajouter, le cas échéant, une somme supplémentaire si le salarié protégé estime que son préjudice n'est pas entièrement réparé. La violation du statut protecteur, en faisant présumer l'absence de cause réelle et sérieuse, dispense le juge d'avoir à rechercher cette dernière. Mais, pour autant, il lui appartient d'examiner soigneusement les demandes du salarié et l'étendue de son préjudice. Cette appréciation peut se faire en tenant compte, notamment, de l'âge du salarié, de son ancienneté, de sa qualification, de ses possibilités d'emploi existantes, ainsi que du préjudice moral propre à la perte de l'emploi (24). Et le juge peut accorder une indemnité spécifique en raison du caractère discriminatoire du licenciement (25). Et si le salarié considère que seul son préjudice matériel a été réparé, il peut demander l'indemnisation de son préjudice moral (26).

Enfin, l'employeur étant fautif, il devrait, en vertu de l'article L. 1235-4 du Code du travail, rembourser à Pôle Emploi les allocations de chômage perçues par le salarié. Mais la Cour de cassation exclut ce remboursement en cas de nullité du licenciement, en estimant, curieusement, que l'article L. 1235-4 ne le prévoit que dans le cas où le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (27). La Chambre sociale, qui semble tant préoccupée du comportement moral des élus et mandatés, devrait revoir cette analyse, ce qui serait peut-être de nature à refréner les comportements patronaux illicites et limiter, *de facto*, les licenciements sans autorisation administrative.

Laurent Milet

(17) Cass. Soc. 29 mars 2005, n° 03-40.768.

(18) Cass. Soc. 12 juin 2001, n° 99-41.695, RPDS 2001, n° 678, p. 330, comm. L. Milet, Dr. Soc. 2001.899, obs. J. Savatier.

(19) Cass. Soc. 21 oct. 2009, n° 08-41.764.

(20) Cass. Soc. 2 juin 2004, n° 02-41.045, RPDS 2004, n° 715, p. 371, comm. L. Milet.

(21) Cass. Soc. 15 oct. 2013, n° 12-21.746.

(22) J. Mouly, art. préc., Dr. Soc. 2009.1204.

(23) J.-E. Ray, « L'auto-licenciement nul des représentants du personnel », Dr. Soc. 2006.815.

(24) Cass. Soc. 20 févr. 1980, n° 78-41.022.

(25) Cass. Soc. 3 mai 2007, n° 05-43.863.

(26) Ainsi jugé à propos d'un licenciement autorisé puis ensuite annulé mais dont la solution est transposable : Cass. soc. 12 nov. 2015, n° 14-10640.

(27) Cass. Soc. 12 déc. 2001, n° 99-44.167.

autorisation – 1° Indemnisation pour violation du statut protecteur – Salarié ne demandant pas sa réintégration – Indemnisation plafonnée à deux ans (deux espèces) – 2° Prise d'acte – Manquements de l'employeur – Refus de paiement des heures supplémentaires et des heures de délégation (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 avril 2015

Assoc. Aides ménagères rémoises contre G. (p. n°13-24.182)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme G. a été engagée par l'association Aides ménagères rémoises (AMR) en qualité d'aide ménagère, par un contrat à durée déterminée du 14 janvier 2000, auquel a succédé un contrat à durée indéterminée du 1^{er} juin 2000 ; que le 26 mai 2010, elle a été élue déléguée du personnel suppléante ; que le 6 juillet 2011, elle a été déclarée définitivement inapte à son poste ; que le 27 juillet 2011, elle a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, sans que l'employeur ait préalablement sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins notamment d'obtenir l'annulation de son licenciement et le paiement de différentes sommes ;

Sur le moyen unique pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement et de le condamner à payer certaines sommes à la salariée alors, selon le moyen, que le salarié protégé licencié sans autorisation qui refuse l'annulation du licenciement et la réintégration proposées par l'employeur ne peut se prévaloir de la nullité dudit licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme G. avait refusé que l'AMR annule le licenciement prononcé sans autorisation et la réintègre ; qu'en l'autorisant cependant à se prévaloir de la nullité de son licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-5 et L. 2421-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que le salarié dont le licenciement est nul peut refuser la réintégration proposée par l'employeur sans qu'il en résulte renonciation à se prévaloir de la nullité de la rupture ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 2411-5 et L. 2314-27 du code du travail ;

Attendu que le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, la cour d'appel, par motifs adoptés des premiers juges, retient que son mandat devait s'achever le 25 mai 2014 et que la période de protection attachée à ce mandat persistant jusqu'au 25 novembre 2014, le licenciement était intervenu quarante mois avant la fin de la période de protection ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il condamne l'association Aides ménagères rémoises à payer à Mme G. une indemnité de 39 102 euros au titre de la violation de son statut protecteur, l'arrêt rendu le 3 juillet 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; 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 d'Amiens ; [...]

(M. Frouin, prés. – Mme Reygner, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Gadiou et Chevallier, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 octobre 2015

Assoc. Aurore contre L. (p. n°14-12.193)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. L. a été engagé le 20 mars 1981 par l'association Aurore en qualité d'infirmier de nuit dans un centre médical ; qu'il a été élu membre du comité d'entreprise en 2004 et délégué du personnel en avril 2007 ; que le 7 juin 2005, il a saisi la juridiction prud'homale notamment de demandes en paiement d'heures supplémentaires, de repos compensateurs, de primes et d'heures de délégation ; qu'alors que la procédure était en cours,

il a pris acte de la rupture de son contrat par lettre du 27 août 2007 ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de considérer que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement nul et de le condamner au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon

le moyen, que seul un manquement de l'employeur suffisamment grave de nature à rendre impossible la poursuite de la relation salariale peut justifier la prise d'acte par le salarié de son contrat de travail ; que tel n'est pas le cas lorsque les faits imputés à faute à l'employeur sont anciens et que celui-ci a continué à travailler pendant plusieurs années après la dénonciation de ces faits ; qu'en relevant que depuis 2004, l'association Aurore n'avait rémunéré ni les heures de travail complémentaires et supplémentaires effectuées par M. L., ni ses heures de délégation liées à l'exercice de son mandat de représentant du personnel, ce qui faisait l'objet d'une procédure prud'homale depuis le 26 juin 2005, pour en déduire que les manquements de l'association Aurore étaient d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier la prise d'acte par M. L. de la rupture de son contrat le 27 août 2007 quand il ressort de ses propres constatations que le non paiement de ces sommes qui était ancien et devait être tranché par le juge prud'homal, n'avait pas empêché M. L. de continuer à travailler ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que depuis 2004 et malgré les réclamations réitérées du salarié et la saisine de la juridiction prud'homale en 2005, l'employeur n'avait rémunéré ni les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par le salarié, ni ses heures de délégation, sans autre justification, s'agissant des heures supplémentaires, que les modifications successives de la législation relative au temps de travail, a pu en déduire que ces manquements de l'employeur à ses obligations, empêchaient la poursuite du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ; [...]

Sur le second moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L.2411-5 et L.2314-27 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité pour violation du statut protecteur correspondant à 49 mois et trois semaines de salaire mensuel brut, l'arrêt retient que le salarié dont le mandat de délégué du personnel a été renouvelé en avril 2007 pour une durée de quatre ans, est fondé à solliciter une telle indemnité d'un montant correspondant à la période de protection restant à courir à compter de la rupture jusqu'au mois d'octobre 2011, soit six mois après l'expiration de son mandat ;

Attendu cependant que le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; [...]

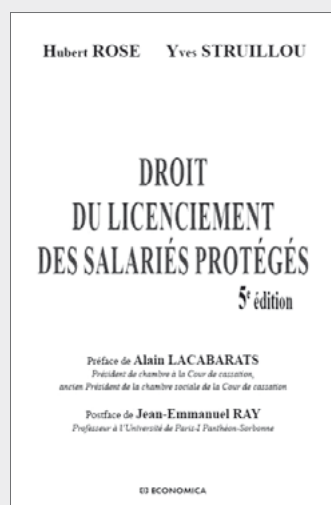
Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a alloué au salarié la somme de 160143,40 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur [...].

(M. Frouin, prés. – Mme Lambremon, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Gadiou et Chevallier, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

DROIT DU LICENCIEMENT DES SALARIÉS PROTÉGÉS (5^{ème} édition)

Hubert Rose et Yves Struillou



Sommaire :

- Le champ de la protection
- La procédure de licenciement des salariés protégés : la procédure interne à l'entreprise
- La procédure de licenciement des salariés protégés : la procédure administrative
- La procédure de licenciement des salariés protégés : le contrôle de l'autorité administrative
- La procédure de licenciement des salariés protégés : la décision de l'inspecteur du travail
- Les voies de recours devant l'administration
- Les voies de recours devant la justice
- Questions particulières

Economica – ISBN 978-2-7178-6723-7 – 1656 pages – 2015 – 59 euros