

ENTREPRISES PUBLIQUES – SNCF – Représentants du personnel – Protection – Mise à la retraite d'office par application des dispositions statutaires – Rupture du contrat de travail soumise à la procédure spéciale aux salariés investis de fonctions représentatives – Obligation pour l'entreprise de solliciter l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

COUR D'APPEL DE LYON (sur renvoi après cassation) 13 janvier 2003 - A. contre SNCF

La SNCF a fait parvenir le 21 janvier 1993 à M. A. un courrier par lequel elle lui indiquait qu'il remplissait les conditions d'âge et de durée de service pour bénéficier de la retraite.

Par courrier du 24 janvier 1993 M. A. répondait qu'il ne comptait que 31 ans et demi de service et espérait continuer à travailler jusqu'à obtenir 37,5 annuités qui lui ouvraient droit à une retraite à un taux maximum.

M. A. a été placé à la retraite à compter du 1^{er} mars 1993 à l'initiative de la SNCF qui indiquait faire application des règlements en vigueur.

M. A. estimant que la décision prise à son encontre, liée à l'activité de délégué syndical qu'il exerçait depuis 1972, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a saisi le Conseil de prud'hommes de Belfort pour obtenir la condamnation de la SNCF à lui payer les sommes suivantes :

- 91 180 F à titre d'indemnité de licenciement,
- 563 552 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 520 545 F à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive.

Par jugement du 17 décembre 1993 le Conseil de prud'hommes de Belfort a débouté M. A. de l'ensemble de ses demandes.

Par arrêt du 18 avril 1995, la Cour d'appel de Besançon a confirmé le jugement déferé.

Par arrêt du 16 décembre 1997, la Cour de cassation a cassé la décision de la Cour d'appel de Besançon, au motif qu'elle n'avait pas recherché si M. A. était salarié protégé.

Par arrêt du 19 janvier 1999 la Cour d'appel de Dijon a condamné la SNCF à payer à M. A. la somme de 50 000 F à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail d'un salarié protégé sans autorisation administrative.

Par autre arrêt du 23 janvier 2001, la Cour de cassation a cassé la décision de la Cour d'appel de Dijon, au motif que la mise à la retraite étant nulle à défaut d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, il aurait dû être fait droit à la demande de réintégration du salarié.

Elle a renvoyé la cause et les parties devant la Cour d'appel de Lyon.

Motifs et décision :

Sur la rupture du contrat de travail de M. A. :

Il n'est pas contesté que M. A. a été mis à la retraite sans l'autorisation de l'Inspection du travail alors qu'étant investi d'un mandat syndical, il était un salarié protégé. Cette mise à la retraite est nulle en application des dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail.

Sur la réintégration :

Il est de principe que la réintégration dans ses fonctions et son ancienneté du salarié protégé, licencié ou mis à la retraite sans le respect des formalités légales, est de droit s'il l'a demandée et que dans ce cas, aucun délai ne lui est imparti ; en outre, ce n'est que si l'employeur justifie d'une impossibilité absolue de réintégrer le salarié, qu'il est libéré de son obligation.

En l'espèce, la SNCF qui fait état des dispositions du statut du personnel pour s'opposer à la réintégration de M. A. dans ses fonctions, n'établit pas qu'elle se trouve confrontée à une impossibilité de procéder à celle-ci, ne serait-ce que pendant le temps nécessaire à la mise en œuvre dans les formes régulières, d'une mesure tendant à mettre fin à l'activité de ce salarié.

A cet égard, dès lors que la période de protection à laquelle il avait droit, et qui couvrait le temps de l'exercice de ses fonctions de délégué syndical et une durée de douze mois à l'expiration de celles-ci, est largement dépassée, son dernier mandat étant valable du 1^{er} avril 1992 au 31 mars 1994, et qu'il n'est pas certain qu'il aurait été à nouveau désigné, M. A. ne peut exiger que sa réintégration ait lieu pour une durée minimum de six mois plus trois mois.

En conséquence, la réintégration de M. A. dans le poste auquel il était précédemment affecté doit être prononcée, sans qu'une durée puisse être imposée à l'employeur.

Sur l'indemnisation :

Lorsqu'il est mis fin irrégulièrement à son contrat de travail, le salarié protégé a droit à une indemnité compensatrice des salaires échus entre la date de cessation irrégulière de son activité et sa réintégration, peu important que celle-ci intervienne après l'expiration de la période de protection ;

cette rémunération constitue la sanction de la méconnaissance du statut protecteur et a un caractère forfaitaire insusceptible de déductions ; le salarié a droit également, le cas échéant, à l'indemnisation de tous autres chefs de préjudice.

Sur l'indemnité compensatrice des salaires, M. A. ne peut prétendre inclure dans son calcul, les augmentations de rémunération qui auraient résulté d'un « avancement moyen » ; en effet, il n'établit pas qu'il aurait bénéficié de manière certaine, d'une promotion dans les conditions précises définies par les dispositions générales du statut du personnel relatives au déroulement de carrière ; les salaires devront être reconstitués pendant la période allant de la rupture irrégulière à la réintégration en fonction des avantages de toute nature accordés à tout salarié, notamment à raison de l'ancienneté acquise.

Au regard des éléments du dossier, la Cour n'est pas en mesure de déterminer de manière précise les droits de M. A..

Il appartient en conséquence aux deux parties de liquider sur état, le montant des salaires qu'aurait perçu M. A. et de saisir à nouveau la présente juridiction en cas de difficultés ; par ailleurs, la somme à déterminer ayant un caractère indemnitaire, les intérêts au taux légal ne peuvent courir qu'à compter de la notification de la présente décision.

Sur la réparation des autres préjudices, M. A. qui réclame la somme de 47 436,88 € représentant selon lui douze mois de salaire, fait état :

- d'un préjudice matériel puisqu'il a dû faire face à l'entretien d'un enfant qui poursuivait des études universitaires avec un seul revenu amputé de la somme brute mensuelle de 9 606,12 F alors que son salaire brut mensuel avant la mise à la retraite s'élevait à 21 041,58 F,
- d'un préjudice professionnel,
- d'un préjudice social,
- d'un préjudice moral,
- d'un préjudice personnel.

Compte tenu de ce que M. A. a perçu régulièrement la pension de retraite servie par la SNCF, son préjudice matériel est limité ; les autres chefs de préjudice ne sont pas justifiés et ne

sont pas chiffrés ; la Cour trouve dans le dossier les éléments qui lui permettent de fixer à la somme de 8 000 € la juste réparation du préjudice subi de ces chefs par M. A..

Le salarié ayant sollicité sa réintégration, toute demande relative au calcul de sa retraite ne peut être examinée dans le cadre du présent litige.

Il ne paraît pas nécessaire de prévoir une astreinte pour l'exécution de la présente décision.

La demande faite en application des articles L.482-1 et L.482-2 du Code du travail ne peut être accueillie par la juridiction prud'homale.

Sur la demande au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, il convient de rappeler que par l'effet de la cassation, les condamnations de ce chef prononcées par la Cour d'appel de Besançon et la Cour d'appel de Dijon sont non avenues ; cependant il paraît inéquitable de laisser à la charge de M. A. les frais qu'il a dû exposer pour faire reconnaître ses droits et non compris dans les dépens ; il lui sera alloué la somme de 4 000 € de ce chef.

PAR CES MOTIFS :

Dit que la mise à la retraite de M. A. en l'absence d'autorisation de l'Inspecteur du travail est nulle ;

Ordonne la réintégration de M. A. dans les fonctions qu'il exerçait antérieurement ;

Condamne la SNCF à payer à M. A. une indemnité compensatrice de la perte des salaires échus entre la date de la mise à la retraite et celle de sa réintégration ;

Renvoie les deux parties à liquider sur état ladite indemnité et les autorise à saisir à nouveau la présente juridiction en cas de difficultés ;

Condamne la SNCF à payer à M. A. la somme de 8 000 € (huit mille euros) en réparation des autres préjudices résultant de la rupture irrégulière ;

Condamne la SNCF à payer à M. A. la somme de 4 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Rejette les demandes de M. A. relatives au calcul de sa retraite, à la fixation d'une astreinte et à l'application des articles L.482-1 et L.482-2 du Code du travail.

(M. Loriferme, prés. - M^e Jeantet, av.)

NOTE. – La SNCF ayant obtenu la reconnaissance du droit de mettre à la retraite d'office ceux de ses agents remplissant les conditions d'âge et de durée de service prévues par les dispositions statutaires pour pouvoir prétendre à la liquidation d'une pension de retraite (Cass. Soc. 21 juin 1995, Dr. Ouv. 1996 p. 128 n. F. Saramito) persiste à prétendre que ce pouvoir discrétionnaire s'applique également à ceux d'entre eux ayant des fonctions représentatives.

L'affaire A. démontre son entêtement à cet égard, il a fallu pas moins d'une procédure d'une dizaine d'années marquée par deux arrêts de cassation et trois arrêts d'appel pour lui faire entendre raison. Le premier arrêt de cassation intervenu le 16 décembre 1997 a été publié au Droit Ouvrier (1998, p. 375 ; pour le second Cass. Soc. 23 janv. 2001, Bull. Civ. V n° 20).

Cette longueur de la procédure a tourné autour du problème de la réintégration qui est de droit en la circonstance comme le rappelle l'arrêt ci-dessus rapporté. Le juge d'appel de l'ordonnance, sans préciser sa durée, renvoie les parties à s'entendre sur le montant de l'indemnité due depuis la date de licenciement jusqu'à celle de la réintégration.

On comprend mal l'acharnement que la SNCF met à refuser de se conformer aux dispositions protectrices, dès lors qu'il lui suffirait de présenter à temps une demande d'autorisation.

Rappelons l'attendu final de l'arrêt du 16 décembre 1997 « ...la protection exceptionnelle exorbitante du droit commun institué par le législateur au profit des salariés investis de fonctions représentatives interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la rupture du contrat de travail, qu'il en est ainsi même si les conditions statutaires d'âge et d'ancienneté de services sont remplies ». M. A. n'a d'ailleurs pas été le seul représentant du personnel à être victime de ce refus d'appliquer la loi, en témoignent les décisions publiées au Droit Ouvrier 2000 p. 353 et suivantes (Cass. Soc. 6 avril 1999 - CA Rouen 18 janv. 2000, Cons. Prud. Figeac 20 mars 2000 n. Francis Saramito).