

SOC.

MY1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 octobre 2019

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1500 F-P+B

Pourvoi n° A 18-16.057

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. K... I..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 5 février 2018 par la cour d'appel de Basse-Terre (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Blandin concept automobiles, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 25 septembre 2019, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ott, conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, Mme Laulom, avocat général, conseiller, Mme Pontonnier, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Ott, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. I..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Blandin concept automobiles, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. I..., a été engagé à compter du 1er février 2002 par la société Coppet Automobiles, devenue la société Blandin concept automobiles, et exerçait en dernier lieu les fonctions de technicien après-vente ; qu'il a été élu délégué du personnel le 5 novembre 2009 ; que l'employeur l'a convoqué, le 28 avril 2014, à un entretien préalable au licenciement fixé au 9 mai 2014 et l'a licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre du 15 mai 2014 ;

Sur le moyen unique pris en ses deuxième et troisième branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen unique pris en sa première branche :

Vu l'article L. 2411-5 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;

Attendu que l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ; qu'est irrégulier le licenciement, sans autorisation de l'inspecteur du travail, du salarié convoqué à l'entretien préalable avant le terme de la période de protection, peu important que l'employeur dans la lettre de licenciement retienne par ailleurs des faits commis postérieurement à l'expiration de la période de protection ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en nullité de licenciement et de ses demandes subséquentes de réintégration dans l'entreprise, de rappel de salaires pendant la période d'éviction, de paiement de trente mois de salaires en cas de refus de réintégration et de dommages-intérêts, l'arrêt retient que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, reproche au salarié des faits commis durant la période de protection prévue par l'article L. 2411-5 du code du travail et des manquements postérieurs à celle-ci, qui expirait le 5 mai 2014, que si les faits commis pendant la période de protection sont soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, il en va différemment de ceux constatés à l'issue de celle-ci, l'employeur disposant de la faculté de prononcer le licenciement à raison de ces faits postérieurs à cette période, sans être tenu de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail, que la circonstance que la procédure de licenciement ait été engagée durant la période de protection, par lettre de convocation datée du 28 avril 2014 ou que l'inspecteur du travail se soit prononcé par lettre du 12 juin 2014 en faveur de la nécessité de sa saisine, sont sans incidence, dès lors que le licenciement est justifié par des faits postérieurs à la période de protection ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait engagé la procédure de licenciement tandis que le salarié bénéficiait encore d'une protection et que l'employeur n'avait pas saisi l'inspecteur du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande d'annulation du licenciement de M. I... prononcé le 15 mai 2014 par la société Blandin concept automobiles, rejette les demandes corrélatives d'indemnisation et de réintégration formulées par M. I... et dit que le licenciement de M. I... est pourvu d'une cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 5 février 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Basse-Terre ; 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 Basse-Terre, autrement composée ;

Condamne la société Blandin concept automobiles aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Blandin concept automobiles à payer à M. I... la somme de 3 000 € ;

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 vingt-trois octobre deux mille dix-neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. I....

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à voir dire et juger nul le licenciement en date du 15 mars 2014 et de l'AVOIR en conséquence débouté de ses demandes de réintégration dans l'entreprise, de rappel de salaires pendant la période d'éviction de mai 2014 à septembre 2017 et de paiement de 30 mois de salaires en cas de refus de réintégration, et de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS propres QUE en ce qui concerne la protection en cas de demande d'élections, selon la combinaison de l'article L. 2411-6 et de l'article L. 2411-9 du code du travail, intéressant la protection reconnue aux salariés ayant demandé des élections, l'autorisation de licenciement visée aux 1ers alinéas de ces articles est requise pendant une durée de 6 mois pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel et les élections au comité d'entreprise, cette durée courant à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections; que cette protection accordée au salarié qui, le premier, a demandé l'organisation d'élections, prévue par les dispositions des articles L. 2411-6 du code du travail et de l'article L. 2411-9 du même code, ne lui est acquise qu'à compter de l'intervention aux mêmes fins d'une organisation syndicale; qu'en l'espèce, M. I... demande à titre subsidiaire, en cause d'appel, la nullité de son licenciement au motif de la méconnaissance de sa qualité de salarié protégé suite à sa désignation de délégué syndical annulée par la suite; qu'il ressort des pièces du dossier que M. I... a été désigné le 27 janvier 2014 en qualité de délégué syndical par l'UEC-UGTG, que l'employeur a été informé de cette désignation le 6 février 2014 et que celle-ci a été annulée par jugement du Tribunal d'instance de Pointe-à-Pitre du 18 mars 2014; que si M. I... allègue qu'un salarié qui, en qualité de délégué syndical, a demandé à l'employeur l'organisation des élections des délégués du personnel, bénéficie des dispositions protectrices de l'article L. 2411-6 du code du travail, il ne résulte pas des pièces du dossier qu'il a sollicité l'organisation d'élections en sa qualité de délégué syndical, nonobstant l'annulation ultérieure de sa désignation; qu'il ressort des écritures de M. I... qu'il se prévaut exclusivement de demandes qu'il aurait formulées aux mois de décembre 2013 et janvier 2014, soit antérieurement à sa désignation en qualité de délégué syndical; que de surcroît, l'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un représentant de section syndicale n'ayant pas d'effet rétroactif, la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé; que dès lors, M. I... ne bénéficiait plus du statut protecteur à la date du 18 mars 2014; que par suite, il ne saurait solliciter la nullité de son licenciement en raison de la qualité de délégué syndical demandeur d'une élection, d'une durée de 6 mois et débutant le 9 avril 2014; que si M. I... se fonde également, à titre infiniment subsidiaire, sur sa

qualité de salarié non protégé sollicitant l'organisation des élections, il ne résulte pas davantage des pièces du dossier qu'il ait demandé l'organisation des élections des institutions représentantes du personnel, son interrogation lors de la réunion mensuelle du 18 décembre 2013 portant uniquement sur le moment du renouvellement de ces instances, ce qui sous-entend, comme l'ont relevé les premiers juges, que le principe d'une élection était acquis; qu'il ne résulte pas davantage que le procès-verbal d'une réunion mensuelle du 24 janvier 2014 mentionne une demande d'organisation des élections émanant de M. I..., laquelle serait, de toute évidence non avenue, compte tenu de l'initiative précédente de l'employeur; que le courrier du 9 avril 2014 de la section syndicale, qui émane du secrétaire général et porte notamment sur la négociation du protocole d'accord préélectoral ne peut nullement être assimilé à une demande de M. I... d'organisation des élections, étant observé que l'intéressé se prévaut du même courrier pour justifier la confirmation du syndicat; que la lettre de la société du 11 avril 2014 en réponse au courrier précité, qui ne comporte aucune référence à une demande de M. I..., ne peut démontrer une quelconque demande de M. I... en ce sens; que le salarié ne saurait davantage arguer de sa qualité de partie à l'instance ayant opposé le syndicat à l'employeur, relative à une demande de reconnaissance d'une unité économique et sociale et à l'annulation du protocole pré-électoral et de la décision du Tribunal de grande instance du 13 mars 2014, dont l'objet ne peut être confondu avec une demande du salarié d'organisation des élections; que par suite, M. I... doit être débouté de sa demande de nullité de son licenciement sur les fondements précités; qu'en ce qui concerne la protection en cas de candidature imminente, selon l'article L. 2314-26 du code du travail, les délégués du personnel sont élus pour quatre ans; que leur mandat est renouvelable; que leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité; qu'ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle; qu'aux termes de l'article L. 2411-7 du code du travail, l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures; que la durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur; que cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel 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 candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement; qu'aux termes de l'article L. 2411-10 du même code, l'autorisation de licenciement est requise pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, au premier ou au deuxième tour, pendant les six mois suivant l'envoi des listes de candidatures à l'employeur; que cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise 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 candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement; qu'il ressort des pièces du dossier que M. I... ayant été élu délégué du personnel de la société BCA le 5 novembre 2009, son mandat s'achevait le 5 novembre 2013; que si M. I... se prévaut, à titre infiniment subsidiaire, de la connaissance de l'imminence de sa candidature, au moment de l'engagement de la procédure de licenciement, en vue des élections des institutions représentatives du personnel, ni le procès-verbal de réunion du 18 décembre 2013, durant laquelle il sollicite un renseignement sur leur période, ni celui du 24 janvier 2014, qui ne comporte pas de mention relative à sa candidature, ne permettent de démontrer la réalité de ses allégations; que l'échange de courriers des 9 avril 2014 et du 11 avril 2014 entre la société et le secrétaire général de la section syndicale, qui sont libellés en des termes généraux et relatifs notamment à la signature d'un protocole d'accord préélectoral, ne sont pas de nature à démontrer l'imminence de la candidature dont M. I... se prévaut; que la circonstance que M. I... ait été partie à l'instance précitée du jugement du Tribunal de grande instance du 13 mars 2014, qui porte, ainsi qu'il vient d'être dit, sur la reconnaissance d'une UES et une demande d'annulation d'un protocole d'accord préélectoral, n'est pas, en elle-même, de nature à démontrer la réalité de l'imminence de sa candidature; que M. I... ne saurait valablement souligner la réalité de sa candidature résultant du courrier du syndicat du 3 septembre 2014, cette circonstance étant postérieure à son licenciement; qu'ainsi que l'ont relevé les premiers juges, l'imminence de sa candidature ne peut résulter de sa seule qualité de représentant du personnel lors de son précédent mandat, ni de sa qualité de membre d'un syndicat, ni de sa désignation en qualité de délégué syndical, annulée par la suite, ces circonstances ne justifiant pas qu'il était tenu de se présenter aux élections professionnelles à venir; qu'à défaut d'établir la connaissance par l'employeur de l'imminence de sa candidature dont il se prévaut lors de l'engagement de la procédure de licenciement, M. I... ne peut solliciter la reconnaissance de la protection y afférente.

AUX MOTIFS adoptés QUE sur la demande d'annulation du licenciement : 1) Sur la protection en cas de demande d'élections, les articles L. 2411-6 et L. 2411-9 disposent que l'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée

de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel ou au comité d'entreprise ou d'accepter d'organiser ces élections; que cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections; que cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections; qu'en l'espèce, si l'organisation syndicale UGTG a sollicité à plusieurs reprises l'organisation d'élections au sein de la SAS B CA les 19 mars, 1er et 9 avril 2014, force est de constater que l'employeur avait déjà volontairement fait connaître son souhait d'organiser des élections; qu'en effet, ce dernier avait convoqué les organisations syndicales à négocier un protocole préélectoral qui a été adopté le 11 février 2014; qu'ainsi, les demandes de PUGTG n'étaient pas nécessaires, l'employeur ayant démontré qu'il avait l'intention d'organiser ses élections et ce avant qu'une organisation syndicale le lui demande; que de plus, les courriers de l'UGTG, qui ne sont pas des courriers recommandés comme pourtant l'exige le texte, n'ont jamais mentionné le nom de Monsieur I...; que dès lors ce dernier ne pouvait bénéficier de la protection spéciale instaurée en faveur des salariés qui sollicitent l'organisation des élections; qu'en outre, à titre individuel, Monsieur I... n'a pas expressément demandé à son employeur d'organiser les élections mais l'a simplement interrogé sur le calendrier retenu (quand auront lieu les élections) ce qui sous-entend que le principe d'une élection était acquis; que de plus, cette mention du procès-verbal du 18 décembre 2013 ne peut être considérée comme une demande d'organisation des élections ouvrant droit à la protection spéciale, en ce que le point de départ de la protection de 6 mois contre le licenciement court à partir de l'envoi de la lettre avec accusé de réception d'un syndicat; qu'or à la date d'envoi des lettres, l'employeur avait de son propre chef d'ores et déjà convoqué les organisations syndicales afin d'adopter un protocole préélectoral; que suite à l'annulation du protocole préélectoral de février 2014, l'employeur a à nouveau convoqué les organisations syndicales et un autre protocole sera adopté en mai 2014; que les courriers de l'UGTG de mars et avril 2014, à les supposer envoyés par lettre recommandée avec avis de réception, ce qui n'est pas établi, ne mentionne nullement Monsieur I...; qu'or si l'employeur a fait droit à la demande initiale de Monsieur I... en 2013, ce n'est plus ce dernier qui demande l'organisation des élections postérieurement à l'intervention du Tribunal d'instance en mars 2014; qu'ainsi, Monsieur I... ne peut donc bénéficier de la protection instaurée par les articles L. 2411-6 et L. 2411-9 du Code du Travail; 2) Sur la protection en cas de candidature imminente: qu'il résulte des articles L. 2411-7 et L. 2411-10 que l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel ou au comité d'entreprise, à partir de la publication des candidatures; que la durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur; que cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel 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 candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement; qu'en l'espèce, ce moyen doit être écarté également; qu'en effet, Monsieur I... ne démontre pas la connaissance par son employeur de l'imminence de sa candidature; que l'imminence ne peut se déduire de l'appartenance de Monsieur I... à un syndicat ou encore du fait qu'il avait été élu délégué du personnel auparavant; que de plus, aucune des pièces produites par Monsieur I..., sur qui repose la charge de la preuve, n'indique, même à titre officieux, qu'il a l'intention de se porter candidat aux prochaines élections; qu'il n'y a pas non plus de témoignage précisant que le demandeur a averti sa direction de sa volonté de se présenter aux élections; qu'une nomination en qualité de délégué syndical n'est pas plus une preuve de l'imminence de la candidature de Monsieur I... en ce que le délégué syndical n'est pas tenu de se présenter aux élections professionnelles à venir; qu'enfin, il sera fait remarquer que la candidature de Monsieur I... a été officiellement notifiée à son employeur le 13 mai 2014, soit postérieurement à la convocation à l'entretien préalable; que là encore, la protection accordée aux candidats ne peut être reconnue à Monsieur I... dans la mesure où elle n'est accordée qu'aux salariés candidats avant la réception de la convocation à l'entretien préalable dans le souci d'éviter un détournement de la protection spéciale par le salarié qui, se sachant convoqué à un entretien préalable, se déclare candidat afin d'en bénéficier; 3) Sur la prorogation du mandat: que l'article L. 2326-1 du Code du Travail dispose que dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail; qu'il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail; que la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique; qu'en l'espèce, le Conseil relève d'une part que la prorogation des mandats ne peut concerner que des mandats en cours; qu'en effet, si un mandat a pris fin, il ne peut faire l'objet d'une prorogation, une telle mesure ne

pouvant faire revivre un mandat qui n'existe plus faute d'avoir été renouvelé à temps; qu'en outre, la prorogation des mandats est une simple faculté reconnue par la loi aux partenaires sociaux; qu'une telle prorogation doit donc avoir fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise; qu'or, aucun accord n'est intervenu en ce sens avant l'expiration du mandat de Monsieur I...; que le Conseil relève également que le protocole d'accord de février 2014 ainsi que celui du 12 mai 2014 n'ont pas prévu la prorogation des mandats des délégués du personnel; que Monsieur I... n'a donc pas bénéficié d'une prorogation de son mandat jusqu'au 2 juin 2014, date des élections; que dès lors, il ne bénéficiait d'aucune protection spécifique à ce titre ; 4) Sur la convocation à l'entretien préalable durant la période de protection : que l'article L. 2421-3 du Code du Travail dispose que le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement ; que lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans rétablissement, l'inspecteur du travail est saisi directement; qu'en l'espèce, il est constant que Monsieur I... a été convoqué à un entretien préalable par courrier en date du 29 avril 2014, soit durant la période de protection; que toutefois, l'autorisation de l'inspecteur doit être demandée avant l'entretien préalable et le licenciement à proprement parler; qu'en effet, l'employeur ne peut valablement demander une autorisation de licencier alors qu'il n'est pas censé, avant l'entretien, avoir pris de décision quant au sort du salarié; qu'or à la date de l'entretien, soit le 9 mai 2014, Monsieur I... n'était plus un salarié protégé; qu'à cette date, la SAS BCA n'avait donc pas à solliciter une autorisation de licenciement.

1°ALORS QUE l'employeur est tenu de solliciter l'autorisation administrative de licencier un salarié lorsque ce dernier bénéficie du statut protecteur à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, peu important que la lettre notifiant le licenciement soit adressée postérieurement à l'expiration de la période de protection ; qu'un ancien membre élu de la délégation du personnel bénéficie du statut protecteur pendant les six mois suivant l'expiration de son mandat ; que la cour d'appel a relevé que le mandat de délégué du personnel avait pour terme le 5 novembre 2013, de sorte que la période de protection expirait le 5 mai 2014 ; qu'il se déduisait de ces constatations que l'employeur aurait dû solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour licencier le salarié ; qu'en écartant pourtant la nullité du licenciement, aux motifs inopérants que celui-ci était justifié par des faits postérieurs à la période de protection, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé l'article L. 2411-5 dans sa version applicable à l'époque des faits.

2°ALORS QUE l'autorisation administrative de licenciement est obligatoire lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature aux élections de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise, avant qu'il ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que la procédure de licenciement avait été engagée le 28 avril 2014, date de la convocation à l'entretien préalable, au titre de faits qui s'étaient déroulés antérieurement et postérieurement à l'entretien préalable et ce, alors que le licenciement a été prononcé pour cause réelle et sérieuse le 15 mai, et que, d'une part, l'employeur avait fait une première tentative de licenciement en 2013 refusée par l'inspection du travail, décision confirmée par les juridictions administratives, d'autre part, le salarié avait été élu représentant du personnel lors du mandat précédent, qu'en outre l'employeur avait invité le 9 avril 2014 les représentants des syndicats représentatifs à négocier le protocole d'accord pour l'organisation prochaine des élections professionnelles le 2 juin 2014 et que compte tenu de son engagement militant connu de tous auprès du syndicat UEC-UCGT, l'employeur ne pouvait pas ignorer que l'exposant serait candidat aux élections, et qu'enfin, la liste des candidats présentés par l'UEC-UCGT le 12 mai 2014 comportait le nom de l'exposant et que suite à l'annulation des élections, ce dernier s'était de nouveau présenté le 9 septembre suivant et avait été élu le 22 septembre 2014 membre de la délégation unique du personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher s'il ne résultait pas de ces circonstances de fait, non pas prises isolément, mais appréciées dans leur ensemble, que l'employeur avait nécessairement connaissance, à la date de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, de l'imminence de la candidature du salarié aux élections professionnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2411-7 du code du travail dans sa version alors applicable.

3° ALORS QUE le salarié avait soutenu dans ses conclusions d'appel, en s'appuyant sur la lettre de l'inspecteur du travail en date du 12 juin 2014 qui constatait que son service aurait dû être de nouveau saisi d'une demande d'autorisation de licenciement le concernant, qu'il existait un faisceau d'indices suffisant pour démontrer la connaissance de l'employeur de l'imminence de la candidature; qu'en s'abstenant de répondre à ces conclusions, la cour d'appel a entaché sa décision

d'un défaut de motifs en méconnaissance de l'article 455 du code de procédure civile.