

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 mai 2016

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 962 FS-P+B

Pourvoi n° V 14-26.662

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 l'administration Wallonie-Bruxelles international, en son établissement [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 23 septembre 2014 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à Mme [N] [S], domiciliée [Adresse 1],

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 5 avril 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Huglo, conseiller rapporteur, Mmes Geerssen, Lambremon, MM. Chauvet, Maron, Déglise, Mmes Reygner, Farthouat-Danon, M. Betoulle, Mmes Slove, Basset, conseillers, Mmes Sabotier, Salomon, Depelley, Duvallet, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, M. Petitprez, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Huglo, conseiller, les observations de la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat de l'administration Wallonie-Bruxelles international, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [S], l'avis de M. Petitprez, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article 13 de la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, ensemble l'article L. 2411-5 du code du travail ;

Attendu que le refus de l'inspecteur du travail d'examiner la demande d'autorisation de licenciement au motif que l'intéressée ne bénéficiait pas de la protection légale prévue pour les délégués du personnel constitue une décision administrative qui s'impose au juge judiciaire qui est tenu de surseoir à statuer lorsque la légalité de cette décision est contestée ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [S] a été engagée le 3 novembre 2008 par le Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française Wallonie-Bruxelles pour exercer les fonctions de responsable du bâtiment du centre [Établissement 1] à Paris ; qu'elle a saisi, le 23 juin 2010, la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que la salariée ayant été élue déléguée du personnel, l'employeur a, le 30 juin 2010, sollicité de l'inspecteur du travail une autorisation de licenciement ; que ce dernier, par décision du 31 août 2010, s'est déclaré incompétent ; que l'employeur a notifié à la salariée son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception du 7 septembre 2010 ;

Attendu que, pour dire que la salariée bénéficiait du statut de salarié protégé, la cour d'appel retient que Wallonie-Bruxelles international se présente comme l'un des services publics relevant de l'administration du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; que, plus précisément, elle est un organisme d'intérêt public, c'est-à-dire un organisme de droit public indépendant de l'administration mais concourant à l'action du gouvernement dont elle dépend et qu'en vertu de l'article L. 2311-1 du code du travail, les dispositions relatives aux délégués du personnel sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés, mais aussi aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle constatait que, par décision du 31 août 2010, l'inspecteur du travail s'était déclaré incompétent pour autoriser le licenciement de la salariée et qu'il lui appartenait, d'abord, d'apprécier le caractère sérieux de la contestation de la légalité de l'acte administratif, ensuite, de vérifier si l'examen de l'illégalité éventuelle était nécessaire à la solution du litige, puis, le cas échéant, de surseoir à statuer dans l'attente de la décision de la juridiction administrative saisie de l'exception d'illégalité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Mme [S] à Wallonie-Bruxelles international au 7 septembre 2010 et condamne Wallonie-Bruxelles international à verser à Mme [S] 132 921,11 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, 18 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 3 000 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel, l'arrêt rendu le 23 septembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses 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 dix-neuf mai deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour l'administration Wallonie-Bruxelles international

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que Mme [S] avait le statut de salarié protégé, d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Mme [S] à Wallonie-Bruxelles International au 7 septembre 2010 et d'AVOIR condamné Wallonie-Bruxelles International à verser à Mme [S] 132 921,11 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur, 18 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 3 000 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « Madame [S] demande à la cour d'examiner en premier lieu sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail dès lors qu'elle a été formée avant la notification de la rupture de ce contrat par l'employeur et même avant l'entretien préalable au licenciement au cours duquel l'employeur devait recueillir ses observations quant aux motifs envisagés. Pour justifier la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, Madame [S] invoque un harcèlement moral et une modification de son contrat de travail. L'employeur estime au contraire que la demande de résiliation judiciaire du contrat est devenue sans objet pour avoir été introduite postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement, la date à prendre en considération étant à ses yeux celle de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Il conteste par ailleurs tout agissement de harcèlement moral et toute modification du contrat de travail. Considérant que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée ; que c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur. Considérant que lorsque le salarié n'est plus au service de son employeur au jour où il est statué sur la demande de résiliation judiciaire, cette dernière prend effet, si le juge la prononce, au jour du licenciement ; que le contrat de travail étant rompu par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement, la demande de résiliation judiciaire reçue au greffe du conseil de prud'hommes le 24 juin 2010 est antérieure à la notification du licenciement intervenue le 7 septembre 2010 ; qu'il y a lieu, dans ces conditions, de rechercher en premier lieu si la demande présentée par Madame [S] était justifiée ; que la salariée invoque une modification de son contrat de travail conduisant à la réduction massive de ses responsabilités et à une mise à l'écart du reste du personnel ; qu'il est constant que Madame [S] assumait la fonction de responsable du bâtiment du centre [Établissement 1] de [Localité 1] ; qu'il lui revenait, à ce titre, de gérer les relations avec les fournisseurs et les commandes ; que Monsieur [I] [D], directeur du centre, avait rappelé à l'ensemble du personnel, par une note du 16 septembre 2009, que tout achat et acquisition du centre, dont le montant dépassait 150 €, relevait de la charge de [N] [S] ; que, par une note du 15 février 2010, Madame [S] s'est vu retirer une part importante de ses attributions au profit d'autres collègues ; que son supérieur hiérarchique lui écrivait en effet : « de façon à protéger l'institution et indirectement vous-même ; j'ai décidé de vous décharger des relations avec nos fournisseurs et de vous éloigner des dossiers de commandes de biens et services au sein du Centre [Établissement 1]. Je vous invite dès lors à

transmettre vos dossiers mis à jour aux personnes que je désignerais pour reprendre cette tâche, dans l'immédiat, [R] [B] » ; que, contrairement à ce que soutient l'employeur qui fait valoir que Madame [S] conservait son entière fonction de responsable du bâtiment, qu'elle n'avait pas été rétrogradée ni privée des moyens de travail, cette diminution importante des responsabilités confiées à Madame [S], qui affectait directement ses fonctions, constitue une modification de son contrat de travail ; que Madame [S] a contesté ce retrait de fonction qui lui était ainsi imposé en saisissant le contrôleur du travail le 22 février 2010, lequel lui a au demeurant indiqué, par courrier du 4 mars 2010, qu'en l'absence de procédure disciplinaire en cours, toute modification du contrat de travail du salarié protégé, refusée par le salarié, constituait un trouble manifestement illicite ; qu'est nécessairement justifiée la demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur formée par un salarié auquel l'employeur a, malgré son refus, imposé une modification de son contrat de travail ; qu'il y a lieu encore de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame [S] du seul fait de cette modification des attributions de la salariée, dès lors qu'elle se trouvait déchargée de la fonction « achat » dans laquelle elle avait été confirmée six mois plus tôt et alors qu'ainsi que l'ont relevé avec pertinence les premiers juges, il appartenait au directeur, s'il éprouvait le besoin de renforcer son contrôle sur les opérations d'achat, de le faire sans modification du rôle de Madame [S], en prévoyant par exemple une double signature des bons de commande ; que le jugement est infirmé sur ce point seulement en ce qu'il a fixé la résiliation au 17 septembre 2010, alors que le licenciement est intervenu le 7 septembre et non 17 septembre 2010 ; Sur le statut de protection des délégués du personnel ; WALLONIE-BRUXELLES INTERNATIONAL fait valoir que c'est par souci d'une représentation du personnel au sein du centre [Établissement 1] de [Localité 1] que l'administration belge a organisé des élections de délégués du personnel, sans y être légalement tenue, de sorte que l'engagement de l'employeur de faire représenter ses salariés ne serait pas opposable à la République française. L'employeur souligne qu'en l'état du rejet, par l'inspection du travail, de la demande d'autorisation de licenciement de Madame [S] ; à raison de ce que les salariés d'une administration publique, notamment étrangère, ne bénéficient pas du statut protecteur des élus du personnel ; lequel rejet ne constituerait pas un refus d'autorisation, la décision de licencier appartenait au seul employeur. Enfin, selon WALLONIE-BRUXELLES INTERNATIONAL, rien n'interdisait à Madame [N] [S] d'engager un recours contre la décision administrative afin de faire reconnaître son statut protecteur et la compétence de l'inspection du travail pour statuer sur la demande de l'employeur, ce qu'elle s'est pourtant gardée de faire. Considérant que le fait que Madame [S], qui disposait par application de l'article R. 2422-1 du code du travail de la possibilité de former un recours contre la décision de l'inspecteur du travail, n'ait pas saisi le ministre chargé du travail, ne lui interdit pas de revendiquer devant la juridiction prud'homale le statut de protection qu'elle dit tenir de son contrat de travail et de son élection comme déléguée du personnel titulaire intervenue le 14 décembre 2009 ; que WALLONIE-BRUXELLES INTERNATIONAL se présente comme l'un des services publics relevant de l'administration du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; que, plus précisément, WALLONIE-BRUXELLES INTERNATIONAL est un « organisme d'intérêt public (de catégorie A) », c'est-à-dire un organisme de droit public indépendant de l'administration mais concourant à l'action du gouvernement dont elle dépend ; qu'en vertu de l'article L. 2311-1 du code du travail, les dispositions relatives aux délégués du personnel sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés, mais aussi aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ; que le contrat de travail de Madame [S] précisait au demeurant, en son article 7 : « le présent contrat peut être résilié conformément aux dispositions générales de la législation sociale française. Ces mêmes dispositions sont d'application pour régler tous les cas non prévus explicitement par le présent contrat » ; que le « règlement de l'ordre intérieur » du Centre [Établissement 1] à [Localité 1], constituant l'annexe 4 du contrat de travail, fait lui aussi explicitement référence aux « dispositions de la législation du travail » s'agissant des modalités du licenciement ; que, dans ces conditions, Madame [S] est bien fondée à réclamer le statut de protection attachée à son élection de déléguée du personnel titulaire. Sur les effets de la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée. Que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé est prononcée, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur ; que le salarié bénéficie alors d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande de résiliation judiciaire, laquelle inclut la période instituée par le législateur à l'expiration du mandat ; que Madame [S], a opéré son calcul sur la base d'une rémunération mensuelle de 2.925 ; alors qu'il y a lieu de retenir le calcul de l'employeur vérifié par la cour, soit la somme de 2.873,97 ; correspondant au revenu moyen mensuel calculé sur douze mois et prenant en compte la prime de treizième mois ; que le jugement entrepris n'est infirmé sur ce point que sur le quantum des sommes allouées au titre de la violation du statut protecteur ; qu'il est alloué à Madame [S] une somme de 132.921,11 ; (soit 46,25 mois x 2.873,97 ;) pour la période du 7 septembre 2010 au 14 juin 2014 ; que la demande de « dommages et intérêts pour violation du statut protecteur » formée supplémentamment « en tout état de

cause » à hauteur de 15.000 € n'est pas justifiée et est rejetée ; que le montant de l'indemnisation du licenciement illicite est porté à la somme de 18.000 €, par application de l'article 1235-3 du code du travail, en tenant compte du revenu moyen mensuel de Madame [S], de son âge (trente-sept ans), de son ancienneté de deux années dans un établissement qui comptait alors quatorze salariés, et au vu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la cour » ;

ET AUX MOTIFS, À LES SUPPOSER ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES QUE « sur la résiliation judiciaire. Le salarié représentant du personnel est admis à poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquements graves de l'employeur à ses obligations dans l'exécution de son contrat. En l'espèce, Mme [S] reproche à WBI d'avoir modifié unilatéralement le contrat de travail en dépit de son refus. Il ressort du dossier que par note du 16 septembre 2009, le directeur du Centre « rappelle que tout achat et acquisition du Centre, dont le montant dépasse 150 €, relève de la charge de [N] [S]. Les autres fournitures seront, comme par le passé, au préalable soumises à [F] [P], pour accord », puis, par une autre note du 3 mars 2010, il déclare : « J'ai décidé de reprendre personnellement la charge des achats du Centre (...). Cela implique qu'un bon de commande ne comportant pas ma signature ne sera pas honoré (€) ». Il est ainsi établi que le directeur a modifié les attributions de Mme [S], avec des conséquences nécessaires sur les conditions du travail, puisqu'elle s'est trouvée déchargée de la fonction "achat", dans laquelle elle avait été confirmée six mois plus tôt, de surcroît sans nécessité avérée. En effet, si le directeur éprouvait le besoin de renforcer son contrôle sur les opérations d'achat, il pouvait le faire sans modification du rôle de Mme [S], par exemple en prévoyant une double signature des bons de commande. Mme [S] a aussitôt protesté contre le retrait de fonction imposé, et le contrôleur du travail s'est fait l'écho au mois de mars 2010 auprès du directeur du Centre du trouble manifestement illicite s'agissant d'une salariée protégée. Le directeur n'est cependant pas revenu sur sa décision. La demande en résiliation judiciaire du contrat de travail liée à la mise en oeuvre par l'employeur d'un changement, non accepté expressément, du contrat de travail d'une salariée protégée, est donc justifiée par ce manquement grave de l'employeur à ses obligations et elle produit les effets d'un licenciement nul à la date à laquelle la rupture a été ensuite notifiée le 17 septembre 2010 avec préavis de deux mois rémunéré. Il en résulte que Mme [S], qui ne demande pas sa réintégration, a droit à une indemnisation forfaitaire correspondant à la rémunération qu'elle aurait perçue depuis la fin du contrat jusqu'à l'expiration de la période de protection, soit la somme de 126 454 euros, ainsi qu'à des dommages et intérêts réparant l'intégralité du préjudice subi pour licenciement illicite dont le montant, non inférieur à celui des six derniers mois de salaire, sera fixé, sur le fondement de l'article 1235-3 du code du travail, tenant l'ancienneté d'un peu plus de deux ans dans un établissement qui comptait 14 salariés, et au vu de l'ensemble des éléments soumis à appréciation, à 16.000 euros. Sur les avertissements. Mme [S] demande l'annulation d'avertissements des 21 janvier, 15 février, 26 février, 20 mai, 21 mai et 7 juin 2010. Il ressort toutefois des pièces produites qu'elle a reçu, en lettre recommandée avec a-r, notification de deux avertissements seulement en date des 21 janvier et 21 mai 2010 et que les écrits des 15 février, 26 février, 20 mai et 7 juin 2010 ne contiennent aucun élément permettant de les qualifier de sanction disciplinaire et en particulier d'avertissement, de sorte que la demande d'annulation les concernant est inappropriée. L'avertissement du 21 janvier 2010 notifié le même jour se rapporte à « vos comportements tant à l'égard de vos collègues que de vos correspondants à l'extérieur du Centre » et une « attitude outrancière à l'encontre d'une de vos collègues » le 19 janvier 2010 et il a été contesté par courrier le 25 janvier 2010. Alors que le fait à l'origine de la sanction est précis, daté et circonstancié et que le directeur, qui prononce la sanction, déclare avoir été personnellement témoin des excès de Mme [S] à l'égard de son assistante, l'intéressée se borne à écrire qu'elle « conteste catégoriquement ces allégations », sans toutefois remettre en cause lesdits excès. Il en résulte que l'avertissement du 21 janvier 2010 n'a pas lieu d'être annulé. L'avertissement du 21 mai 2010 se rapporte aux conséquences d'une carence de la salariée dans la programmation de travaux d'entretien, dont il est résulté une gêne pour le public et une mauvaise image du centre. Mme [S] ne dément pas les faits reprochés, mais minimise la gêne occasionnée et ses conséquences pour le centre. Dès lors, au vu des éléments soumis à appréciation, la sanction mineure d'avertissement n'est pas disproportionnée à la faute, et il n'y a donc pas lieu à annulation » ;

1. ALORS QUE le refus de l'inspecteur du travail d'examiner la demande d'autorisation de licenciement au motif que la procédure protectrice de licenciement des représentants du personnel n'est pas applicable constitue une décision administrative qui s'impose au juge judiciaire ; qu'en conséquence, en l'état d'une telle décision d'incompétence de l'inspecteur du travail, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, décider que la procédure de licenciement des représentants du personnel est applicable ; qu'en l'espèce, il est constant que, par décision du 31 août 2010, l'inspecteur du travail s'est déclaré incompétent pour statuer sur la rupture du contrat de travail liant Mme [S] à Wallonie-Bruxelles International, dès lors que cette dernière est une administration publique

chargée de la politique internationale de la Communauté Française de Belgique ; qu'en décidant néanmoins que cette décision administrative, non-frappée de recours et donc définitive, n'interdisait pas à la salariée de revendiquer devant la juridiction prud'homale le statut de salarié protégé et qu'ayant été élue en qualité de déléguée du personnel, la salariée bénéficiait du statut de salarié protégé, la cour d'appel a violé le principe de la séparation des pouvoirs, ensemble la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III ;

2. ALORS QUE la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail n'est justifiée qu'en cas de manquement de l'employeur suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ; que la seule circonstance que l'employeur ait unilatéralement modifié le contrat de travail n'empêche pas nécessairement la poursuite du contrat de travail ; qu'en déclarant que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail était nécessairement justifiée du seul fait de la modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur et en s'abstenant de rechercher si cette modification, résultant du retrait d'une partie des attributions de la salariée, était d'une gravité telle qu'elle rendait impossible la poursuite du contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1184 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné Wallonie-Bruxelles International à payer à Mme [S] la somme de 132.921,11 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ;

AUX MOTIFS QUE « Que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé est prononcée, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur ; que le salarié bénéficie alors d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande de résiliation judiciaire, laquelle inclut la période instituée par le législateur à l'expiration du mandat ; que Madame [S], a opéré son calcul sur la base d'une rémunération mensuelle de 2.925 € alors qu'il y a lieu de retenir le calcul de l'employeur vérifié par la cour, soit la somme de 2.873,97 € correspondant au revenu moyen mensuel calculé sur douze mois et prenant en compte la prime de treizième mois ; que le jugement entrepris n'est infirmé sur ce point que sur le quantum des sommes allouées au titre de la violation du statut protecteur ; qu'il est alloué à Madame [S] une somme de 132.921,11 € (soit 46,25 mois x 2.873,97 €) pour la période du 7 septembre 2010 au 14 juin 2014 ; que la demande de « dommages et intérêts pour violation du statut protecteur » formée supplémentaires « en tout état de cause » à hauteur de 15.000 € n'est pas justifiée et est rejetée ; que le montant de l'indemnisation du licenciement illicite est porté à la somme de 18.000 €, par application de l'article 1235-3 du code du travail, en tenant compte du revenu moyen mensuel de Madame [S], de son âge (trente-sept ans), de son ancienneté de deux années dans un établissement qui comptait alors quatorze salariés, et au vu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la cour » ;

ALORS QUE quelle que soit la nature de son mandat, le salarié protégé licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée de la protection minimale légale accordée aux représentants du personnel ; qu'en accordant en l'espèce à Mme [S], au titre de la violation de son statut protecteur, une indemnité égale à 46,5 mois de salaire, la cour d'appel a violé les articles L. 2314-26, L. 2314-27 et L. 2411-5 du code du travail.