

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 10 novembre 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1263 FS-B

Pourvoi n° P 20-12.604

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 NOVEMBRE 2021

La société Soprema, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 20-12.604 contre l'arrêt rendu le 29 octobre 2019 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à M. [U] [B], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SCP Spinosi, avocat de la société Soprema, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [B], et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 22 septembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 29 octobre 2019), M. [B], salarié de la société Soprema depuis le 3 novembre 2008 et titulaire d'un mandat de conseiller prud'homme, a saisi la juridiction prud'homale, le 15 janvier 2010, d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. En cours de procédure, le 1er avril 2010, il a été licencié pour faute par son employeur après obtention d'une autorisation administrative à cette fin. L'autorisation administrative de licenciement a été annulée par un jugement du tribunal administratif en date du 12 mars 2013, confirmé par un arrêt de la cour administrative d'appel le 24 février 2014. Le Conseil d'Etat a rejeté le pourvoi contre la décision d'annulation par décision du 26 janvier 2015.

2. Le salarié a alors demandé à la juridiction prud'homale, toujours saisie de la demande de résiliation judiciaire, de prononcer cette résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié, de dire que cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, de le condamner à verser à celui-ci les sommes de 80 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et de 234 726 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal à compter du jour de l'arrêt, alors :

« 1°/ que le contrat de travail du salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement en sorte que la juridiction prud'homale ne peut se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui, en l'état d'un licenciement notifié au salarié sur le fondement d'une autorisation administrative, même annulée, a néanmoins prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et décidé que celle-ci produit les effets d'un licenciement nul, a violé les articles L. 2422-4, L. 2411-1 et L. 2411-22 du code du travail et l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause ;

2°/ en tout état de cause, que le contrat de travail du salarié protégé, qui a sollicité la résiliation judiciaire de son contrat de travail avant d'être licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement et ne peut donc pas prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur, ni à ce que la résiliation du contrat de travail produise les effets d'un licenciement nul ; qu'en l'espèce, quand il est constant que le salarié a été licencié sur le fondement d'une autorisation administrative après avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et n'a pas sollicité sa réintégration dans l'entreprise, la cour d'appel, en ayant néanmoins jugé que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur et condamné l'employeur à verser au salarié, outre des dommages et intérêts pour licenciement nul une indemnité pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal à compter du jour de l'arrêt, a violé les articles L. 2411-1 et L. 2411-22 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

4. Le salarié conteste la recevabilité du moyen. Il fait valoir qu'il est nouveau et incompatible avec la thèse soutenue devant la cour d'appel.
5. Cependant, ce moyen, qui est de pur droit, n'est pas incompatible avec l'argumentation développée en cause d'appel.
6. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 2422-4, L. 2411-1 et L. 2411-22 du code du travail et l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause :

7. Il résulte de ces textes que le contrat de travail du salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement et que lorsque l'annulation est devenue définitive, le salarié a droit, d'une part, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, au paiement d'une indemnité égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation, d'autre part, au paiement des indemnités de rupture, s'il n'en a pas bénéficié au moment du licenciement et s'il remplit les conditions pour y prétendre, et de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ces dispositions font obstacle à ce que la juridiction prud'homale se prononce sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture.

8. L'arrêt retient que l'employeur a manqué à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur.

9. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas demandé sa réintégration dans l'entreprise à la suite de l'annulation de l'autorisation de licenciement par le jugement du tribunal administratif rendu le 12 mars 2013, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [B], dit que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul et condamne la société Soprema à payer à M. [B] la somme de 80 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et celle de 234 726 euros à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal à compter du jour de l'arrêt, l'arrêt rendu le 29 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Remet, sur ces points l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne M. [B] aux dépens ;

En application de 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 novembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Spinosi, avocat aux Conseils, pour la société Soprema

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [B], dit que cette résiliation produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, d'avoir condamné la société Soprema à verser à celui-ci les sommes de 80.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et de 234.726 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal à compter du jour de l'arrêt ;

Aux motifs que « Sur la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

()

3. Les manquements de l'employeur tant à son obligation de rétablissement dans son emploi antérieur à la mise à pied conservatoire qu'à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail rendaient impossible la poursuite du contrat de travail car ils ont gravement porté atteinte à la santé mentale de M. [B] comme en attestent le certificat médical du docteur [W], psychiatre, en date du 20 mai 2010, qui a diagnostiqué un « épisode dépressif majeur » en lien avec sa situation professionnelle ainsi que le rapport du pôle santé publique et santé au travail des hôpitaux universitaires de [Localité 4] du 16 novembre 2010 qui a relevé une « souffrance réelle avec syndrome dépressif sévère vraisemblablement en lien avec une situation professionnelle, aux dires du patient » ; une IPP de plus de 25 % a été constatée.

Le 21 mars 2012, le pôle santé publique et santé au travail des hôpitaux universitaires de Strasbourg a constaté la persistance des signes pathologiques présentés par le salarié et par décision du 21 mai 2012, la CPAM du Bas-Rhin lui a reconnu le statut de handicapé catégorie 2.

Par conséquent, le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [B] aux torts de l'employeur.

Il convient de l'émender par la précision que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur de ce dernier en tant que conseiller prud'hommes.

Sur les conséquences pécuniaires de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur Le salarié avait une ancienneté de 9 ans lors de la rupture du contrat de travail intervenue le 28 septembre 2017, jour du prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur par le conseil de prud'hommes de Strasbourg.

1. Son préjudice moral né de la rupture du contrat de travail est exceptionnel, compte tenu de son retentissement sur sa santé mentale ainsi qu'il l'a été exposé ci-dessus.

Dans ces conditions, les dommages et intérêts qui lui ont été alloués en première instance pour réparer le préjudice né de la rupture du contrat de travail (50.474,88 €) ne réparent pas intégralement le préjudice subi, de sorte que le jugement entrepris doit être infirmé sur ce point.

2. Statuant à nouveau à ce sujet, l'employeur doit être condamné à payer à M. [B] la somme de 80.000 euros à titre de dommages et intérêts majorée des intérêts au taux légal à compter du jour du présent arrêt.

3. Par ailleurs, le conseiller prud'homme dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de prise d'effet de la résiliation jusqu'à l'expiration de la période de protection résultant du mandat en cours à la date de la demande, dans la limite de deux ans, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel, augmentée de six mois.

Compte tenu de ce que les premiers juges ont retenu un salaire de référence erroné, le jugement entrepris doit être infirmé en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à M. [B] la somme de 252.374,40 € à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur.

Statuant à nouveau sur ce point, l'employeur doit être condamné à lui payer la somme de 234.726 euros à titre de dommages et intérêts à ce titre majorée des intérêts au taux légal à compter du jour du présent arrêt » ;

Alors que le contrat de travail du salarié protégé, licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement en sorte que la juridiction prud'homale ne peut se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui, en l'état d'un licenciement notifié au salarié sur le fondement d'une autorisation administrative, même annulée, a néanmoins prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et décidé que celle-ci produit les effets d'un licenciement nul, a violé les articles L. 2422-4, L. 2411-1 et L. 2411-22 du code du travail et l'article 1184 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause ;

Alors, en tout état de cause, que le contrat de travail du salarié protégé, qui a sollicité la résiliation judiciaire de son contrat de travail avant d'être licencié sur le fondement d'une autorisation administrative ensuite annulée, et qui ne demande pas sa réintégration, est rompu par l'effet du licenciement et ne peut donc pas prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur, ni à ce que la résiliation du contrat de travail produise les effets d'un licenciement nul ; qu'en l'espèce, quand il est constant que le salarié a été licencié sur le fondement d'une autorisation administrative après avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et n'a pas sollicité sa réintégration dans l'entreprise, la cour d'appel, en ayant néanmoins jugé que la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur et condamné l'employeur à verser au salarié, outre des dommages et intérêts pour licenciement nul, une indemnité pour violation du statut protecteur, avec intérêts au taux légal à compter du jour de l'arrêt, a violé les articles L. 2411-1 et L. 2411-22 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Soprema à verser à M. [B] la somme de 80.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Aux motifs que « Sur les conséquences pécuniaires de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur Le salarié avait une ancienneté de 9 ans lors de la rupture du contrat de travail intervenue le 28 septembre 2017, jour du prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur par le conseil de prud'hommes de Strasbourg.

1. Son préjudice moral né de la rupture du contrat de travail est exceptionnel, compte tenu de son retentissement sur sa santé mentale ainsi qu'il l'a été exposé ci-dessus.

Dans ces conditions, les dommages et intérêts qui lui ont été alloués en première instance pour réparer le préjudice né de la rupture du contrat de travail (50.474,88 €) ne réparent pas intégralement le préjudice subi, de sorte que le jugement entrepris doit être infirmé sur ce point.

2. Statuant à nouveau à ce sujet, l'employeur doit être condamné à payer à M. [B] la somme de 80.000 euros à titre de dommages et intérêts majorée des intérêts au taux légal à compter du jour du présent arrêt » ;

Alors que la prise d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur ; qu'en l'espèce, en retenant, pour estimer les dommages et intérêts accordés au salarié en réparation du préjudice résultant de la rupture de son contrat de travail, qu'il « avait une ancienneté de 9 ans lors de la rupture du contrat de travail intervenue le 28 septembre 2017, jour du prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur par le conseil de prud'hommes de Strasbourg », quand, du fait du licenciement notifié au

salarié le 1er avril 2010, la date d'effet de la résiliation judiciaire ne pouvait être fixée à la date ultérieure du jugement la prononçant, de sorte que la cour d'appel ne pouvait se fonder sur une ancienneté de neuf ans pour apprécier le montant des dommages et intérêts accordés au salarié, celle-ci a violé l'article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause.