

6 avril 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-25.244

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00432

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités préalables - Formalités prévues par des dispositions conventionnelles ou un règlement intérieur - Saisine d'une instance disciplinaire - Garantie de fond - Violation - Sanction - Nullité du licenciement (non) - Portée

Le conseil de discipline ayant un rôle purement consultatif, ne constitue pas un tribunal au sens de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de sorte que les dispositions de ce texte ne lui sont applicables. Il en résulte que si l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur, elle n'est pas de nature à entacher le licenciement de nullité

CONVENTION DE SAUVEGARDE DES DROITS DE L'HOMME ET DES LIBERTES FONDAMENTALES - Article 6, § 1 - Tribunal - Nature - Critères - Caractérisation - Organe disciplinaire ayant un rôle consultatif (non) - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Conseil de discipline - Avis - Garantie de fond - Violation - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 6 avril 2022

Cassation partielle partiellement sans renvoi

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 432 F-B

Pourvois n°
H 19-25.244
X 19-25.994 JONCTION

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 6 AVRIL 2022

I. La Société nationale SNCF, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], venant aux droits de l'EPIC SNCF mobilités, a formé le pourvoi n° H 19-25.244,

II. M. [I] [Y], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 19-25.994,

contre le même arrêt rendu le 19 septembre 2019 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige les opposant.

La demanderesse au pourvoi n° H 19-25.244 invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le demandeur au pourvoi n° X 19-25.994 invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Lay, conseiller, les observations de la SAS Boulloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat de la

Société nationale SNCF, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [Y], après débats en l'audience publique du 15 février 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, Mme Grandemange, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° H 19-25.244 et X 19-25.994 sont joints.

Reprise d'instance

2. Il est donné acte à M. [Y] de sa reprise d'instance contre la SNCF voyageurs, venant aux droits de l'EPIC SNCF mobilités, devenue la Société nationale SNCF.

Exposé du litige

Faits et procédure

3. Selon l'arrêt attaqué (Angers, 19 septembre 2019), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 4 juillet 2018, pourvoi n° 17-18.241), M. [Y] a été engagé le 1er mars 2007 en qualité d'acheteur expert bâtiment par l'établissement public industriel et commercial SNCF mobilités devenu la Société nationale SNCF. Les 4 et 5 février 2013, le salarié et sa supérieure hiérarchique ont saisi la direction éthique de la SNCF. Se fondant sur ce rapport, l'employeur a notifié au salarié une mesure de suspension et l'a convoqué devant le conseil de discipline. Il a été licencié le 25 septembre 2013.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches, du pourvoi de l'employeur

Enoncé du moyen

4. La Société nationale SNCF fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié nul, d'ordonner sa réintégration au sein de la direction régionale de la SNCF à [Localité 3], de la condamner à lui verser une somme au titre de la période d'éviction entre le 28 janvier 2014 et le 30 septembre 2019, à parfaire sur la base de 4 533,69 euros bruts mensuels jusqu'à sa réintégration, ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ qu'après une cassation partielle, l'affaire est à nouveau jugée en fait et en droit par la juridiction de renvoi, à l'exclusion des chefs non atteints par la cassation ; que méconnaît les limites de sa saisine une cour de renvoi qui fait droit à une demande dont le rejet, par la première cour d'appel, n'a pas été atteint par la cassation ; que le rejet, par l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 17 mars 2017, de la demande de nullité du licenciement n'a pas été censuré par l'arrêt de cassation partielle du 4 juillet 2018 ; qu'en faisant droit à cette demande, la cour d'appel de renvoi a méconnu les limites de sa saisine et violé les articles 624 et 638 du code de procédure civile, ensemble l'article 1355 du code civil ;

2°/ qu'il incombe au demandeur de présenter, devant la première cour d'appel, l'ensemble des moyens qu'il estime de

nature à fonder sa demande ; qu'il ne peut renouveler, devant la cour de renvoi, une demande dont le rejet, par la première cour d'appel, n'a pas été atteint par la cassation en invoquant un fondement juridique ou un moyen qu'il s'était abstenu de soulever en temps utile ; qu'en relevant, pour accepter d'examiner la demande de nullité du licenciement du salarié, dont le rejet, par l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 17 mars 2017, n'avait pas été censuré par l'arrêt de cassation partielle du 4 juillet 2018, que celui-ci soulevait un nouveau moyen, sur lequel la Cour de cassation ne s'était pas prononcée, la cour d'appel de renvoi a violé l'article 1355 du code civil, ensemble les articles 624 et 638 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles 624, 631, 632 et 633 du code de procédure civile que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation. Par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré et qu'elles peuvent devant la cour de renvoi, invoquer de nouveaux moyens ou former des prétentions nouvelles qui sont soumises aux règles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été annulée.

6. La cour d'appel de renvoi, tenue de répondre aux prétentions et moyens formulés devant elle, a décidé à bon droit que le salarié, qui avait retrouvé du fait de la cassation prononcée le droit de soumettre de nouveaux moyens, était fondé à contester son licenciement en invoquant sa nullité en raison de la violation d'une liberté fondamentale caractérisée par l'atteinte portée aux droits de la défense, sur lequel la Cour de cassation ne s'était pas prononcée.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, du pourvoi de l'employeur

Enoncé du moyen

8. La Société nationale SNCF fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 3°/ que le juge ne peut annuler un licenciement pour violation d'une liberté fondamentale que si le motif du licenciement porte atteinte à une telle liberté ; qu'une irrégularité dans la procédure de licenciement ne peut conduire, à elle seule, à l'annulation du licenciement ; qu'en relevant, pour annuler le licenciement, que la procédure disciplinaire était entachée d'une violation des droits de la défense, la cour d'appel, qui s'est fondée, non pas sur le motif du licenciement, mais sur la procédure de sanction, a violé l'article L. 1121-1 du code du travail ;

4°/ que le fait, pour le conseil de discipline de la SNCF, de se fonder de manière déterminante sur des témoignages anonymes pour donner son avis sur la sanction qu'il convient de prononcer ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale entraînant la nullité du licenciement pris à la suite de cet avis ; qu'en considérant, pour annuler le licenciement, que, du fait de l'anonymat des témoignages, celui-ci n'avait pu apporter, devant le conseil de discipline, des explications circonstanciées sur les griefs qui lui étaient reprochés et que le conseil de discipline ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur un rapport composé de témoignages anonymes, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et, par fausse application, l'article 6, § 1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de

l'homme et des libertés fondamentales. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Vu l'article 6.1 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1121-1 du code du travail :

10. Le conseil de discipline, ayant un rôle purement consultatif, ne constitue pas un tribunal au sens de l'article 6.1 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales de sorte que les dispositions de ce texte ne lui sont pas applicables.

11. Il en résulte que si l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur, elle n'est pas de nature à entacher le licenciement de nullité.

12. Pour dire le licenciement nul, l'arrêt retient que s'il résulte du procès-verbal du conseil de discipline que celui-ci a entendu les explications du salarié et a pris connaissance de ses pièces, il apparaît cependant que sa décision repose largement sur le contenu du rapport de l'éthique puisqu'il n'est fait mention d'aucune autre audition. Il ajoute que ce rapport d'enquête de la direction de l'éthique du mois de septembre 2013 qui a été un élément déterminant dans la prise de décision du conseil de discipline, s'analyse en une compilation de témoignages anonymes et que dans ces conditions, même si le salarié a eu connaissance du contenu de ce rapport, à l'évidence, il n'a pas pu apporter des explications circonstanciées sur tous les griefs qui lui étaient reprochés avant que ne soit prise la mesure de licenciement.

13. Il poursuit en ajoutant que de la même manière que la haute juridiction a considéré que la cour d'appel de Rennes ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur des témoignages anonymes, pour justifier le licenciement, il convient de considérer que le conseil de discipline ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur le rapport de l'éthique principalement composé de témoignages anonymes et en conclut que la procédure disciplinaire mise en oeuvre par la société SNCF mobilités ayant violé les droits de la défense, le licenciement doit donc être déclaré nul.

14. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquence de la cassation

15. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

16. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

17. Selon le référentiel RH00144 interne à la SNCF, lorsqu'une majorité absolue de voix converge vers un niveau de sanction, ce niveau constitue l'avis du comité de discipline, il y a alors un seul niveau, le directeur ne peut prononcer une sanction plus sévère. Lorsqu'aucun niveau de sanction ne recueille la majorité des voix, le conseil a émis plusieurs avis. Dans ce cas, il y a lieu de tenir compte des avis émis par le conseil pour déterminer une majorité, ou tout au moins le partage des avis en deux parties. Pour ce faire, les voix qui se sont portées sur la plus sévère des sanctions s'ajoutent à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés, jusqu'à avoir trois voix. Le directeur peut prononcer une

sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé.

18. En conséquence, en cas de partage de voix en deux parties égales de trois voix chacune, la sanction la plus sévère n'ayant pas recueilli la majorité absolue des voix exprimées, il y a lieu d'ajouter les voix qui se sont portées sur cette sanction à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés. Le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé.

19. Il ressort des constatations des juges du fond que le conseil de discipline s'était prononcé à égalité pour et contre le licenciement, soit trois voix pour et trois voix contre, et dans les mêmes conditions pour un dernier avertissement avec une mise à pied de douze jours et un déplacement, ce dont il résulte que le directeur ne pouvait prononcer un licenciement.

20. Il y a lieu en conséquence de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE sauf en ce qu'il condamne la SNCF mobilités, aux droits de laquelle vient la Société nationale SNCF, aux dépens et la condamne à payer à M. [Y] la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 19 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi du chef du licenciement ;

DIT que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Remet, sur les points restant en litige, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Rennes autrement composée, pour qu'il soit statué sur les conséquences indemnitaires de ce licenciement ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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 six avril deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SAS Bouloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat aux Conseils, pour la Société nationale SNCF, demanderesse au pourvoi n° H 19-25.244

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. [Y] était nul, d'avoir ordonné sa réintégration au sein de la direction régionale de la SNCF à [Localité 3] et d'avoir condamné l'EPIC SNCF Mobilités aux droits duquel vient la Société nationale SNCF SA, à lui verser la somme de 146 483,40 euros au titre de la période d'éviction entre le 28 janvier 2014 et le 30 septembre 2019, à parfaire sur la base de 4 533,69 euros bruts mensuels jusqu'à sa réintégration, ainsi que la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE, sur la nullité du licenciement, sur les contours de l'arrêt de la Cour de cassation, M. [Y] avait présenté devant la haute juridiction un moyen fondé sur le caractère discriminatoire de son licenciement, sollicitant ainsi la nullité de celui-ci ; que ce moyen a été écarté par la Cour de cassation ; que, devant la cour d'appel de renvoi, M. [Y] présente un nouveau moyen de droit dont la recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par la partie adverse ; qu'il soutient que son licenciement est nul pour non-respect des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et notamment en raison de la violation d'une liberté fondamentale caractérisée par l'atteinte portée aux droits de la défense ; qu'il convient de relever que la Cour de cassation ne s'est donc pas prononcée sur ce nouveau moyen de droit soulevé devant la cour d'appel de renvoi ; que, sur le bien-fondé de la demande, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a introduit à l'article L. 1235-3-1 du code du travail la violation d'une liberté fondamentale au titre des nullités pouvant entacher le licenciement ; que ces dispositions ne sont cependant applicables qu'aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de cette ordonnance et ne sont donc pas applicables au présent litige ; que, néanmoins, il était préalablement admis que le juge pouvait prononcer la nullité du licenciement sur le fondement des dispositions la prévoyant ou pour violation d'une liberté fondamentale ; qu'en l'espèce, M. [Y] prétend qu'il n'a pas pu se défendre devant la commission de discipline en raison de la production du rapport anonyme de l'éthique, sur lequel la commission s'est exclusivement fondée pour rendre sa décision ; que l'examen chronologique des pièces versées au débat permet d'établir que : - la suspension à titre de mesure conservatoire dans l'attente des suites de la procédure disciplinaire a été prononcée le 18 septembre 2013 « au regard de la gravité des faits qui ont été portés à [la] connaissance [du directeur des achats] par la direction de l'éthique dans son rapport remis le 9 septembre 2013 » ; - la demande d'explications écrites à M. [Y] reprend les griefs qui lui sont imputables et précédemment évoqués au titre des motifs du licenciement. Il est expressément précisé que ces griefs résultent du rapport communiqué par la direction de l'éthique le 9 septembre 2013 ; - dans sa réponse écrite, M. [Y] souligne la méconnaissance des droits de la défense en précisant : « je suis stupéfait par les accusations portées à mon égard par un rapport d'éthique (qui m'est inconnu) et dont je comprends qu'il aurait été remis à Mme [M]. Je ne vois pas très bien l'intérêt à solliciter mes explications puisque l'auteur de la demande d'informations précise que les faits me sont « imputables » sans m'avoir entendu » ; - il résulte du procès-verbal de la commission de discipline que celle-ci a entendu les explications de M. [Y] et a pris connaissance de ses pièces. Cependant il apparaît que la décision de la commission de discipline repose largement sur le contenu du rapport de l'éthique puisqu'il n'est fait mention d'aucune autre audition ; qu'il résulte de ces éléments que le rapport d'enquête de la direction de l'éthique du mois de septembre 2013 a été un élément déterminant dans la prise de décision de la commission de discipline ; que ce rapport d'enquête s'analyse en une compilation de témoignages anonymes ; que dans ces conditions, même si à un moment de la procédure, M. [Y] a eu connaissance du contenu de ce rapport, à l'évidence, il n'a pas pu apporter des explications circonstanciées sur tous les griefs qui lui étaient reprochés avant que ne soit prise la mesure de licenciement ; que, de la même manière que la haute juridiction a considéré que la cour d'appel de Rennes ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur des témoignages anonymes, pour justifier le licenciement, il convient de considérer que la commission de discipline ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur le rapport de l'éthique principalement composé de témoignages anonymes ; que par conséquent, il y a lieu de considérer que la procédure disciplinaire mise en oeuvre par SNCF Mobilités ayant conduit au licenciement a violé les droits de la défense ; que le licenciement de M. [Y] doit donc être déclaré nul ;

1°) ALORS QU'après une cassation partielle, l'affaire est à nouveau jugée en fait et en droit par la juridiction de renvoi, à l'exclusion des chefs non atteints par la cassation ; que méconnaît les limites de sa saisine une cour de renvoi qui fait droit à une demande dont le rejet, par la première cour d'appel, n'a pas été atteint par la cassation ; que le rejet, par l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 17 mars 2017, de la demande de nullité du licenciement de M. [Y] n'a pas été censuré par l'arrêt de cassation partielle du 4 juillet 2018 ; qu'en faisant droit à cette demande, la cour d'appel de renvoi a méconnu les limites de sa saisine et violé les articles 624 et 638 du code de procédure civile, ensemble l'article 1355 du code civil ;

2°) ALORS QU'il incombe au demandeur de présenter, devant la première cour d'appel, l'ensemble des moyens qu'il estime de nature à fonder sa demande ; qu'il ne peut renouveler, devant la cour de renvoi, une demande dont le rejet, par la première cour d'appel, n'a pas été atteint par la cassation en invoquant un fondement juridique ou un moyen qu'il s'était abstenu de soulever en temps utile ; qu'en relevant, pour accepter d'examiner la demande de nullité du licenciement de M. [Y], dont le rejet, par l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 17 mars 2017, n'avait pas été censuré par l'arrêt de cassation partielle du 4 juillet 2018, que M. [Y] soulevait un nouveau moyen, sur lequel la Cour de cassation ne s'était pas prononcée, la cour d'appel de renvoi a violé l'article 1355 du code civil, ensemble les articles 624 et 638 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE le juge ne peut annuler un licenciement pour violation d'une liberté fondamentale que si le motif du licenciement porte atteinte à une telle liberté ; qu'une irrégularité dans la procédure de licenciement ne peut conduire, à elle seule, à l'annulation du licenciement ; qu'en relevant, pour annuler le licenciement de M. [Y], que la procédure disciplinaire était entachée d'une violation des droits de la défense, la cour d'appel, qui s'est fondée, non pas sur le motif du licenciement, mais sur la procédure de sanction, a violé l'article L. 1121-1 du code du travail ;

4°) ALORS QU'en tout état de cause, le fait, pour le conseil de discipline de la SNCF, de se fonder de manière déterminante sur des témoignages anonymes pour donner son avis sur la sanction qu'il convient de prononcer ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale entraînant la nullité du licenciement pris à la suite de cet avis ; qu'en considérant, pour annuler le licenciement de M. [Y], que, du fait de l'anonymat des témoignages, celui-ci n'avait pu apporter, devant le conseil de discipline, des explications circonstanciées sur les griefs qui lui étaient reprochés et que le conseil de discipline ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur un rapport composé de témoignages anonymes, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et, par fausse application, l'article 6 § 1 et 3 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [Y], demandeur au pourvoi n° X 19-25.994

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de n'AVOIR condamné l'employeur à verser au salarié qu'une somme de 146 483,40 euros nets au titre de la période d'éviction entre le 28 janvier 2014 et le 30 septembre 2019, somme à parfaire sur la base de 4 533,69 euros bruts mensuels jusqu'à sa réintégration.

AUX MOTIFS QU'il est de principe que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé ; qu'il peut être déduit de la réparation du préjudice subi les revenus qu'il a pu tirer d'une autre activité professionnelle et le revenu de remplacement qui a pu lui être servi pendant cette période ; qu'en l'espèce, les pièces versées aux débats par M. [Y] permettent d'établir que : - à la lecture du bulletin de paie du mois de janvier 2014, le salaire de base de M. [Y] était de 4 533,69 euros bruts mensuels ; - le licenciement a été effectif à l'issue de deux mois de préavis, soit le 27 janvier 2014 ; - pour le mois de janvier 2014, il n'a perçu aucune rémunération de 3 948,70 euros bruts sur 27 jours ; - pour la période du 28 janvier 2014 au 30 septembre 2019, il aurait dû percevoir la somme suivante : $4\,533,69 \text{ euros bruts} \times (11 + 12 + 12 + 12 + 12 + 9 \text{ mois}) + (4\,533,69 - 3\,948,70)$ soit la somme de 308 290,92 euros bruts ou 247 443,40 euros nets, à parfaire jusqu'à la réintégration de M. [Y] ; - M. [Y] a déclaré 38 461 euros au titre de ses revenus de l'année 2013, 34 699 euros au titre de ses revenus de l'année 2014, 29 501 euros au titre de ses revenus de l'année 2015, 29 547 euros au titre de ses revenus de l'année 2016, 11 190 euros au titre de ses revenus de l'année 2017 ; - à compter du 27 juillet 2013, il a été placé en arrêt de travail et a donc bénéficié d'indemnités journalières à compter de cette date ; - à partir du 21 février 2017, M. [Y] a bénéficié de l'allocation de solidarité spécifique, soit une allocation journalière d'environ 16,30 euros ; - pour la période du 1er mai 2018 au 31 mars 2019, M. [Y] a été indemnisé par Pôle emploi à hauteur de 5 520,80 euros, puis à hauteur de 502,20 euros en avril 2019 ; - M. [Y] a donc bénéficié de revenus de remplacement à hauteur de 110 960 euros nets ; qu'il convient donc de condamner la SNCF Mobilités à verser à M. [Y] la somme de 146 483,40 euros nets au titre de la période d'éviction entre le 28 janvier 2014 au 30 septembre 2019, somme à parfaire sur la base de 4 533,69 euros bruts mensuels jusqu'à réintégration.

1° ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; que le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé et seulement sur ce qui lui est demandé ; qu'en déduisant les revenus de remplacement

perçus par le salarié entre son licenciement nul et sa réintégration de la somme allouée au titre de cette période, quand cette déduction ne lui était pas demandée, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

2° ALORS à tout le moins QUE le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe du contradictoire ; qu'en déduisant d'office les revenus de remplacement de la somme allouée au salarié sans avoir, au préalable, invité les parties à en débattre contradictoirement, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile.

3° ALORS subsidiairement QUE le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement des salaires dont il a été privé entre son éviction et sa réintégration dans l'entreprise, sans déduction des revenus de remplacement perçus pendant cette période ; qu'en déduisant néanmoins les revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement nul et sa réintégration de la somme allouée au titre de cette période, la cour d'appel a violé l'article 1134 devenu 1103 du code civil.

4° ALORS à tout le moins QU'en cas de licenciement nul en raison de l'atteinte aux droits de la défense du salarié garantis par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale aux salaires dont il a été privé entre son éviction et sa réintégration dans l'entreprise, sans déduction des revenus de remplacement perçus pendant cette période ; qu'après avoir prononcé la nullité du licenciement en raison de la violation des droits de la défense du salarié, la cour d'appel a alloué à ce dernier une somme correspondant aux salaires dont il avait été privés entre son éviction et sa réintégration dans l'entreprise, déduction faite des revenus de remplacement perçus pendant cette période ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

5° ALORS en tout état de cause QUE, peu important que la déduction des revenus de remplacement soit ou non licite, la somme allouée au titre de la période entre le licenciement nul et la réintégration du salarié entre dans l'assiette des cotisations sociales ; qu'en allouant au salarié une somme nette déterminée à partir des salaires nets qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, la cour d'appel a violé l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable en la cause.

Décision attaquée

Cour d'appel d'angers
19 septembre 2019 (n°18/00711)

Textes appliqués

Article 6.1 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Article L. 1121-1 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 12 septembre 2018, pourvoi n° 16-26.853, Bull. 2018, V, n° 149 (rejet).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 06-04-2022
- Cour d'appel d'Angers 19-09-2019