

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 11 octobre 2017

N° de pourvoi: 16-10.139

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02239

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

Me Balat, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 6 novembre 2015), qu'engagée le 10 mai 1999 en qualité d'agent de montage par la société Mallinckodt, aux droits de laquelle se trouve désormais la société Sefam, Mme X... a informé cette dernière, par une lettre reçue le 29 avril 2013, de sa candidature au second tour de l'élection de la délégation unique du personnel, prévu le 28 mai 2013, la date limite de dépôt des candidatures étant fixée au 21 mai 2013 ; que la salariée, après avoir été convoquée le 2 mai 2013 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, a été licenciée pour faute grave par une lettre du 21 mai 2013 ; que soutenant que son licenciement aurait dû être autorisé par l'inspecteur du travail, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale afin que son licenciement soit déclaré nul et d'obtenir le paiement de diverses indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de le condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié qui prévient l'employeur d'une candidature avant sa convocation à l'entretien préalable, mais qui ne se présente pas ensuite aux élections litigieuses, ne bénéficie pas de la protection prévue à l'article L. 2411-7 du code du travail ; qu'en considérant que la salariée bénéficiait de la protection prévue par ce texte, au motif que la société SEFAM avait connaissance de la déclaration de candidature de la salariée lors de

l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, que l'employeur ne pouvait se faire juge de la validité de cette candidature et que le licenciement était intervenu sans qu'il soit établi que le délai pour les déclarations de candidature avait expiré, sans rechercher, comme elle y était expressément invitée, si la salariée avait effectivement présenté sa candidature pour le second tour des élections professionnelles en cause, circonstance qui conditionnait pour elle le bénéfice de la protection prévue à l'article L. 2411-7 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ce texte ;

2°/ qu' il appartient au salarié de démontrer qu'il se trouvait en situation de bénéficier de la protection prévue à l'article L. 2411-7 du code du travail ; qu'en faisant bénéficier la salariée de cette protection, au motif que « le dépôt ou le renouvellement des candidatures en vue du second tour pouvait intervenir jusqu'au 21 mai 2013 à 12 heures et que l'employeur a prononcé le licenciement par lettre recommandée du même jour, sans toutefois que les éléments produits aux débats permettent d'établir que l'envoi de cette lettre ait été fait après l'heure de clôture de déclaration des candidatures pour le second tour des élections », la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur l'employeur, a violé l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que si la protection prévue par l'article L. 2411-7 du code du travail, alors applicable, bénéficie au candidat aux fonctions de membres de la délégation unique du personnel, tant au premier qu'au second tour, et cela alors même qu'il aurait informé l'employeur de sa volonté de présenter sa candidature au second tour avant le déroulement du premier, la connaissance par l'employeur de l'imminence de sa candidature n'est de nature à le faire bénéficier de cette protection que jusqu'au dépôt de sa candidature pour le second tour ;

Attendu, ensuite, que pour l'application des dispositions susvisées, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature du salarié ou de son imminence ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'au moment de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement, la salariée avait préalablement informé l'employeur de sa candidature aux élections professionnelles, de sorte qu'à la date de cette convocation elle bénéficiait de la protection résultant de la connaissance par l'employeur de l'imminence de sa candidature, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sefam aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sefam à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze octobre deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour la société Sefam

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme Valérie X... était nul pour avoir été prononcé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, condamné la société SEFAM à payer à Mme X... les sommes de 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 6.715,11 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 3.792,06 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 379,20 € bruts au titre des congés payés afférents et 9.859,35 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ainsi qu'une indemnité de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et d'avoir ordonné la remise par la société SEFAM à Mme X... d'une attestation destinée à Pôle emploi, d'un certificat de travail et d'un solde de tout compte conformes aux dispositions de l'arrêt ;

AUX MOTIFS QUE l'article L.2411-7 du code du travail est ainsi rédigé : « 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. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. 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'il résulte de la combinaison des articles L.2326-1, L.2411-5 et L.2411-7 du code du travail que la protection prévue pour les candidats aux fonctions de délégués du personnel bénéficie également aux candidats aux fonctions de membres de la délégation unique du personnel ; que la direction de la société SEFAM a informé l'ensemble du personnel par une note de service du 4 avril 2013 que le mandat des membres de la délégation unique du personnel arrivait à expiration le 23 mai 2013 et a invité les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national à venir négocier un protocole d'accord préélectoral le 15 avril 2013, en précisant que la date du premier tour était fixée au 13 mai 2013 ; qu'en l'absence de signature d'un protocole d'accord préélectoral et à défaut de saisine du juge d'instance, l'employeur a défini unilatéralement les modalités de déroulement de l'élection dans un document daté du 15 avril 2013 qu'il a improprement intitulé protocole d'accord préélectoral ; que Mme X... a informé la société SEFAM par lettre recommandée du 27 avril 2013, remise à sa destinataire le 29 avril, de sa candidature au second tour du scrutin des élections en tant que suppléante du collège ouvrier et employé ; que par lettre du 2 mai 2013, le président

de la société SEFAM a considéré que cette candidature avant le premier tour et avant le constat de la nécessité d'organiser un second tour présentait un caractère prématuré et était irrecevable ; qu'il a ajouté qu'il tenait cette candidature du 27 avril 2013 comme nulle et non avenue tout en précisant que Mme X... pouvait cependant formuler sa candidature dans les délais autorisant le dépôt de celle-ci ; que lors du premier tour le 13 mai 2013, la société SEFAM a constaté qu'aucune candidature n'avait été présentée par les organisations syndicales représentatives et qu'un second tour, qui n'était plus réservé aux organisations syndicales, devait être organisé le mardi 28 mai ; que la société SEFAM soutient que Mme X... ne pouvait bénéficier de la protection résultant de l'article L.2411-7 du code du travail que jusqu'au dépôt de sa candidature pour le second tour mais qu'en l'occurrence, faute pour la salariée d'avoir déposé ou renouvelé sa candidature après le premier tour en vue du second tour, elle ne peut revendiquer aucune protection ; que le dépôt ou le renouvellement des candidatures en vue du second tour pouvait intervenir jusqu'au 21 mai 2013 à 12 heures et que l'employeur a prononcé le licenciement par lettre recommandée du même jour, sans toutefois que les éléments produits aux débats permettent d'établir que l'envoi de cette lettre ait été fait après l'heure de clôture de déclaration des candidatures pour le second tour des élections ; qu'en outre, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que doit s'apprécier la connaissance par l'employeur de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles ; qu'en l'espèce, la société SEFAM avait connaissance lors de l'envoi en recommandé le 2 mai 2013 de la lettre de convocation à l'entretien préalable de la candidature qui avait été envoyée par Mme X... par lettre du 27 avril 2013, reçue le 29 avril ; que la contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs, se rattache à la régularité des opérations électorales qui relève de la compétence du tribunal d'instance, conformément à l'article R.2314-27 du code du travail, de sorte que la société SEFAM ne pouvait se faire juge de la validité de la candidature présentée par Mme X... dans sa lettre du 27 avril 2013 ; que dans la mesure où la société SEFAM n'a pas contesté la régularité de la candidature de Mme X... devant le tribunal d'instance dans le délai de forclusion prévu par l'article R.2324-28 du code du travail, elle n'est pas recevable à alléguer le caractère prématuré ou frauduleux de la candidature de la salariée pour écarter la procédure prévue par l'article L.2411-7 du code du travail ; qu'il s'ensuit que le licenciement prononcé le 21 mai 2013 sans que l'employeur ait sollicité et obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail est nul ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le salarié qui prévient l'employeur d'une candidature avant sa convocation à l'entretien préalable, mais qui ne se présente pas ensuite aux élections litigieuses, ne bénéficie pas de la protection prévue à l'article L. 2411-7 du code du travail ; qu'en considérant que Mme X... bénéficiait de la protection prévue par ce texte, au motif que la société SEFAM avait connaissance de la déclaration de candidature de la salariée lors de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, que l'employeur ne pouvait se faire juge de la validité de cette candidature et que le licenciement était intervenu sans qu'il soit établi que le délai pour les déclarations de candidature avait expiré (arrêt attaqué, p. 5, premier attendu), sans rechercher, comme elle y était expressément invitée (conclusions d'appel de la société SEFAM, p. 11, alinéa 8 et p. 12, alinéa 1er), si Mme X... avait effectivement présenté sa candidature pour le second tour des élections professionnelles en cause, circonstance qui conditionnait pour elle le bénéfice de la protection prévue à l'article L.2411-7 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ce texte ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU' il appartient au salarié de démontrer qu'il se trouvait en

situation de bénéficiaire de la protection prévue à l'article L.2411-7 du code du travail ; qu'en faisant bénéficier Mme X... de cette protection, au motif que « le dépôt ou le renouvellement des candidatures en vue du second tour pouvait intervenir jusqu'au 21 mai 2013 à 12 heures et que l'employeur a prononcé le licenciement par lettre recommandée du même jour, sans toutefois que les éléments produits aux débats permettent d'établir que l'envoi de cette lettre ait été fait après l'heure de clôture de déclaration des candidatures pour le second tour des élections » (arrêt attaqué, p. 5, premier attendu), la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur l'employeur, a violé l'article 1315 du code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy , du 6 novembre 2015