

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 18 décembre 2013

**N° de pourvoi: 12-27383 13-10908 13-10909 13-10910 13-10915 13-10916 13-10917
13-10918 13-10924 13-10925 13-10926 13-10927 13-10932 13-10934 13-10935
13-10936 13-10937**

ECLI:FR:CCASS:2013:SO02245

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

Me Le Prado, SCP Didier et Pinet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° N 12-27.383, A 13-10.908 à C 13-10.910, G 13-10.915 à M 13-10.918, T 13-10.924 à W 13-10.927, B 13-10.932, D 13-10.934 à H 13-10.937 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et plusieurs salariés de la société Air France, engagés par contrats à durée déterminée successifs, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de ces contrats en contrats à durée indéterminée ; que, par jugements du 29 septembre 2011 le conseil de prud'hommes a procédé à cette requalification ; que, par lettre du 27 octobre 2011 la société Air France les a informés que la relation de travail prendrait fin le 30 octobre 2011, au terme prévu par leurs contrats à durée déterminée ;

Sur le second moyen, commun au deuxième moyen du pourvoi de Mme Y... :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1245-1, R. 1245-1 du code du travail, ensemble l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt, de quelque juridiction que ce soit, doit être considérée comme faisant partie intégrante du « procès équitable » au sens du

dernier de ces textes ; qu'il en résulte que lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans ledit contrat à durée déterminée est nulle ;

Attendu que, pour rejeter la demande des salariés tendant à l'annulation de leur licenciement et à leur réintégration, les arrêts retiennent que le défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire mais frappé d'appel ne saurait caractériser en soi une atteinte au droit d'accès à la justice et que les salariés ne justifiaient pas de ce que la rupture du contrat était précisément intervenue à raison de l'instance en cours ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si les jugements ordonnant la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée avaient été notifiés à l'employeur par le greffe du conseil de prud'hommes, avant le terme du contrat à durée déterminée, objet de la requalification en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le troisième moyen du pourvoi de Mme Y... :

Vu l'article L. 2411-3 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée tendant à la nullité du licenciement et à sa réintégration, l'arrêt énonce qu'elle revendique la protection bénéficiant aux délégués syndicaux à raison de sa désignation le 19 octobre 2011 ; que si la rupture du contrat de travail d'un délégué syndical est en principe nulle dès lors qu'elle n'a pas été précédée de la saisine de l'inspection du travail, encore faut-il que le salarié bénéficie du statut protecteur au moins un mois avant le terme du contrat, ce qui correspond au délai de saisine de l'inspection du travail prévu par l'article L. 2421-8 du code du travail, tel n'étant pas le cas en l'espèce ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait ordonné la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, sans rechercher si la lettre du syndicat notifiant la désignation de la salariée comme déléguée syndicale n'avait pas été reçue par l'employeur ou si celui-ci n'avait pas eu connaissance de l'imminence de la désignation de la salariée comme déléguée syndicale, avant l'envoi de la lettre du 27 octobre 2011 notifiant la rupture du contrat, 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 premier moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils requalifient les contrats de travail en contrat à durée indéterminée, les arrêts rendus le 28 mars 2012, entre les parties, par la cour

d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société Air France aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Air France à payer à la SCP Didier et Pinet la somme de 3 000 euros ;

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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit décembre deux mille treize.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits aux pourvois par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. X... et seize autres demandeurs.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'AVOIR constaté que les relations contractuelles avaient été rompues le 30 octobre 2011, d'AVOIR dit que ces ruptures s'analysaient en des licenciements irréguliers et sans cause réelle et sérieuse et débouté les salariés de leur demande tendant à voir ordonner à la SA Air France de poursuivre les contrats de travail au-delà du 30 octobre 2011 ;

AUX MOTIFS QUE la société Air France fait valoir que la relation contractuelle a été rompue à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée soit le 30 octobre 2011 et que dans la mesure où le salarié ne fait plus partie de ses effectifs les conséquences de la requalification ne peuvent emporter, en tout état de cause, que l'allocation de dommages et intérêts ; que le salarié prétend pour sa part que l'employeur ne pouvait échapper aux effets du jugement, exécutoire de plein droit et notifié régulièrement par le greffe, en rompant le contrat alors que la décision lui enjoignait de poursuivre le contrat requalifié ; qu'il considère donc, à titre principal, faire toujours partie des effectifs et demande à la cour d'ordonner la poursuite du dit contrat sous astreinte ; qu'à titre subsidiaire, il demande de voir fixer la date de rupture à la date de remise effective de l'attestation ASSEDIC soit le 3 décembre 2011, et d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif à compter de cette date après avoir constaté la nullité de la rupture pour violation d'une liberté fondamentale ; qu'à cet égard, il se prévaut de l'atteinte au droit d'accès à la justice en ce sens que le refus de l'appelante de respecter la décision de justice exécutoire et l'accord d'entreprise relatif au temps partiel intermittent ainsi que le refus de confier d'autres missions aux salariés requérants, s'expliquent en fait et uniquement, selon lui, par l'action dont s'agit en requalification ; qu'il convient de rappeler au préalable que

l'exécution provisoire peut être définie comme la faculté accordée à la partie gagnante en première instance de poursuivre, à ses risques et périls, l'exécution immédiate de la décision judiciaire qui en est assortie par disposition expresse ou de plein droit, malgré l'effet suspensif attaché au délai de la voie de recours ouverte ou à son exercice ; qu'elle constitue donc un aménagement de l'effet suspensif de l'appel mais ne saurait avoir pour conséquence la suppression de cet effet suspensif et de l'effet dévolutif attaché à cette voie de recours ; qu'admettre le contraire reviendrait à remettre en cause l'exercice même de l'appel ; qu'elle ne saurait pas plus avoir pour effet de rendre totalement impossible pour l'employeur la rupture du contrat de travail pendant le temps de l'appel ; qu'à cet égard, les premiers juges ne pouvaient ordonner à l'employeur la poursuite du contrat de travail ; que le jugement sera infirmé de ce chef ; que le bénéficiaire d'une décision assortie de l'exécution provisoire n'a d'autre droit que celui de recourir à l'exécution forcée du jugement obtenu et de solliciter la radiation de l'appel faute d'exécution par le débiteur ; que l'intimé ne justifie en l'espèce n'avoir usé d'aucune de ces voies ; qu'il sera également rappelé qu'aux termes des articles 502 et 503 du code de procédure civile auxquels ne déroge pas l'article R 1454-26 qui se borne à prévoir la possibilité d'une notification par le greffe, par lettre recommandée avec avis de réception, le recours à l'exécution forcée suppose la notification préalable et régulière d'une expédition du jugement quel qu'il soit, revêtue de la formule exécutoire, étant précisé que les jugements des juridictions prud'homales sur le fond n'entrent pas dans le champ des décisions exécutoires sur minute ; que la cour constate que l'employeur n'a reçu une telle notification que le 25 novembre 2011, par voie d'huissier ; que le salarié ne peut donc tirer argument de ce que l'employeur a refusé d'exécuter volontairement le jugement pour considérer comme non avenue la rupture du contrat pour échéance du terme résultant sans équivoque du courrier adressé au salarié le 27 octobre 2011 et ainsi rédigé :

« Monsieur,

Vous avez été employé par la compagnie Air France, au sein de l'escale de Bastia, en qualité d'agent service avion 1, sous contrat à durée déterminée.

Conformément aux termes de ce contrat, celui-ci arrive à échéance le 30 octobre 2011. Vous cesserez donc à cette date d'appartenir au personnel de l'entreprise.

Il vous appartiendra alors de prendre contact avec votre service de gestion, afin d'accomplir les formalités relatives à votre cessation d'activité et de percevoir le solde des sommes vous restant éventuellement dues ;

Nous vous prions d'agréer ; » ;

que dès lors, il ne peut être considéré que le salarié fait toujours partie des effectifs de la société ; que la requalification du contrat à durée déterminée conduit à appliquer à la rupture du contrat les règles régissant le licenciement ; que la réintégration de droit du salarié nonobstant le refus de l'employeur, comme en l'espèce, ne peut être ordonnée qu'en cas de constatation de la nullité du licenciement, laquelle n'est encourue qu'à raison de la violation du statut du salarié protégé ou d'une liberté fondamentale ; qu'en l'espèce et au regard notamment de ce qui a été rappelé auparavant, le défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire mais frappé d'appel ne saurait caractériser en soi une atteinte au droit d'accès à la justice ; que, par ailleurs, le salarié ne justifie pas de ce que la rupture du contrat est précisément intervenue à raison de l'instance en cours ; que la cour ne peut que constater que la relation contractuelle a été rompue à l'échéance du terme initialement fixé, lequel correspond à la fin de la saison

estivale ; qu'en conséquence le salarié sera débouté de sa demande de nullité de la rupture et de réintégration de droit subséquente ; qu'il appartient en conséquence à la cour d'apprécier la légitimité de la rupture ; que celle-ci ne peut être justifiée par la seule survenance du terme ;

que la cour observe que dans son courrier précité du 27 octobre 2011, l'employeur n'invoque aucun autre motif, de sorte que le licenciement qui est intervenu, notamment sans convocation à un entretien préalable, doit être considéré comme non seulement irrégulier mais dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QU' est sans effet la rupture du contrat de travail fondée sur une prétendue arrivée à échéance du terme initialement fixé, qui intervient postérieurement à la notification à l'employeur du jugement, exécutoire de plein droit à titre provisoire, ayant requalifié le contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et ordonné sa poursuite au-delà de son terme ; qu'en décidant le contraire, au motif infondé que le conseil de prud'hommes ne pouvait ordonner la poursuite du contrat de travail en cours, la cour d'appel a violé les articles L. 1245-1, L. 1245-2 et R. 1245-1 du code du travail ;

2°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE le jugement qui a requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée étant exécutoire de droit à titre provisoire, l'irrégularité tenant à l'omission de la mention de la formule exécutoire sur l'expédition dudit jugement notifiée par le greffe du conseil de prud'hommes à l'employeur, constitue une irrégularité de forme ne pouvant entraîner la nullité de la notification qu'au cas où elle a causé à ce dernier un grief ; qu'en estimant que la société Air France n'était tenue d'exécuter les jugements du 29 septembre 2011 l'ayant condamnée à poursuivre les contrats de travail des salariés au-delà du terme illégalement fixé au 30 octobre 2011, qu'à compter de la notification desdits jugements par voie d'huissier le 25 novembre 2011, sans rechercher si l'absence de mention de la formule exécutoire sur les expéditions des jugements notifiées par le greffe du conseil de prud'hommes le 30 septembre 2011 avait causé un grief à l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 114 du code de procédure civile, ensemble les articles 502, 503 du code de procédure civile, R. 1454-26 R. 1245-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'AVOIR constaté que les relations contractuelles avaient été rompues le 30 octobre 2011, d'AVOIR dit que ces ruptures s'analysaient en des licenciements irréguliers et sans cause réelle et sérieuse et débouté les salariés de leur demande tendant à voir ordonner à la SA Air France de poursuivre les contrats de travail au-delà du 30 octobre 2011 ;

AUX MOTIFS QUE la société Air France fait valoir que la relation contractuelle a été rompue à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée soit le 30 octobre 2011 et que dans la mesure où le salarié ne fait plus partie de ses effectifs les conséquences de la requalification ne peuvent emporter, en tout état de cause, que l'allocation de dommages

et intérêts ; que le salarié prétend pour sa part que l'employeur ne pouvait échapper aux effets du jugement, exécutoire de plein droit et notifié régulièrement par le greffe, en rompant le contrat alors que la décision lui enjoignait de poursuivre le contrat requalifié ; qu'il considère donc, à titre principal, faire toujours partie des effectifs et demande à la cour d'ordonner la poursuite du dit contrat sous astreinte ; qu'à titre subsidiaire, il demande de voir fixer la date de rupture à la date de remise effective de l'attestation ASSEDIC soit le 3 décembre 2011, et d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif à compter de cette date après avoir constaté la nullité de la rupture pour violation d'une liberté fondamentale ; qu'à cet égard, il se prévaut de l'atteinte au droit d'accès à la justice en ce sens que le refus de l'appelante de respecter la décision de justice exécutoire et l'accord d'entreprise relatif au temps partiel intermittent ainsi que le refus de confier d'autres missions aux salariés requérants, s'expliquent en fait et uniquement, selon lui, par l'action dont s'agit en requalification ; qu'il convient de rappeler au préalable que l'exécution provisoire peut être définie comme la faculté accordée à la partie gagnante en première instance de poursuivre, à ses risques et périls, l'exécution immédiate de la décision judiciaire qui en est assortie par disposition expresse ou de plein droit, malgré l'effet suspensif attaché au délai de la voie de recours ouverte ou à son exercice ; qu'elle constitue donc un aménagement de l'effet suspensif de l'appel mais ne saurait avoir pour conséquence la suppression de cet effet suspensif et de l'effet dévolutif attaché à cette voie de recours ; qu'admettre le contraire reviendrait à remettre en cause l'exercice même de l'appel ; qu'elle ne saurait pas plus avoir pour effet de rendre totalement impossible pour l'employeur la rupture du contrat de travail pendant le temps de l'appel ; qu'à cet égard, les premiers juges ne pouvaient ordonner à l'employeur la poursuite du contrat de travail ; que le jugement sera infirmé de ce chef ; que le bénéficiaire d'une décision assortie de l'exécution provisoire n'a d'autre droit que celui de recourir à l'exécution forcée du jugement obtenu et de solliciter la radiation de l'appel faute d'exécution par le débiteur ; que l'intime ne justifie en l'espèce n'avoir usé d'aucune de ces voies ; qu'il sera également rappelé qu'aux termes des articles 502 et 503 du code de procédure civile auxquels ne déroge pas l'article R 1454-26 qui se borne à prévoir la possibilité d'une notification par le greffe, par lettre recommandée avec avis de réception, le recours à l'exécution forcée suppose la notification préalable et régulière d'une expédition du jugement quel qu'il soit, revêtue de la formule exécutoire, étant précisé que les jugements des juridictions prud'homales sur le fond n'entrent pas dans le champ des décisions exécutoires sur minute ; que la cour constate que l'employeur n'a reçu une telle notification que le 25 novembre 2011, par voie d'huissier ; que le salarié ne peut donc tirer argument de ce que l'employeur a refusé d'exécuter volontairement le jugement pour considérer comme non avenue la rupture du contrat pour échéance du terme résultant sans équivoque du courrier adressé au salarié le 27 octobre 2011 et ainsi rédigé :

« Monsieur,

Vous avez été employé par la compagnie Air France, au sein de l'escale de Bastia, en qualité d'agent service avion 1, sous contrat à durée déterminée.

Conformément aux termes de ce contrat, celui-ci arrive à échéance le 30 octobre 2011. Vous cesserez donc à cette date d'appartenir au personnel de l'entreprise.

Il vous appartiendra alors de prendre contact avec votre service de gestion, afin d'accomplir les formalités relatives à votre cessation d'activité et de percevoir le solde des sommes vous restant éventuellement dues ;

Nous vous prions d'agréer, » ;

que dès lors, il ne peut être considéré que le salarié fait toujours partie des effectifs de la société ; que la requalification du contrat à durée déterminée conduit à appliquer à la rupture du contrat les règles régissant le licenciement ; que la réintégration de droit du salarié nonobstant le refus de l'employeur, comme en l'espèce, ne peut être ordonnée qu'en cas de constatation de la nullité du licenciement, laquelle n'est encourue qu'à raison de la violation du statut du salarié protégé ou d'une liberté fondamentale ; qu'en l'espèce et au regard notamment de ce qui a été rappelé auparavant, le défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire mais frappé d'appel ne saurait caractériser en soi une atteinte au droit d'accès à la justice ; que, par ailleurs, le salarié ne justifie pas de ce que la rupture du contrat est précisément intervenue à raison de l'instance en cours ; que la cour ne peut que constater que la relation contractuelle a été rompue à l'échéance du terme initialement fixé, lequel correspond à la fin de la saison estivale ; qu'en conséquence le salarié sera débouté de sa demande de nullité de la rupture et de réintégration de droit subséquente ; qu'il appartient en conséquence à la cour d'apprécier la légitimité de la rupture ; que celle-ci ne peut être justifiée par la seule survenance du terme ;

que la cour observe que dans son courrier précité du 27 octobre 2011, l'employeur n'invoque aucun autre motif, de sorte que le licenciement qui est intervenu, notamment sans convocation à un entretien préalable, doit être considéré comme non seulement irrégulier mais dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QU' est nul le licenciement qui sanctionne l'exercice par le salarié de sa liberté fondamentale d'agir en justice pour obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; que pour débouter les salariés de leur demandes de nullité du licenciement et de réintégration, la cour d'appel a relevé que ces derniers ne justifiaient pas que leur licenciement était intervenu à raison de l'instance en cours et que les relations contractuelles avaient été rompues à l'échéance du terme initialement fixé ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que leur licenciement était intervenu postérieurement aux jugements de première instance, exécutoires de droit, ayant requalifié leur contrat de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et ne reposait sur aucun des motifs prévus par le titre III du code du travail, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice par les salariés de leur droit d'agir en justice, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 1121-1, L. 1245-1 et R. 1245-1 du code du travail, ensemble les articles 1315 du code civil et 6 §1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE les salariés faisaient valoir, dans leurs conclusions d'appel, qu'après avoir bénéficié régulièrement et chaque année de contrats à durée déterminée pour des tâches identiques, plus aucune mission ne leur avait été confiée pour le compte de la société Air France, à la suite de la saisine du conseil de prud'hommes tendant à la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée (conclusions d'appel, page 31) ; qu'en se bornant à relever, pour débouter les salariés de leur demande de nullité de leur licenciement pour violation d'une liberté fondamentale, que la relation contractuelle avait été rompue à l'échéance du terme initialement fixé, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le refus de la société Air France de confier par la suite aux salariés toute nouvelle mission, notamment au titre de la

période estivale de l'année 2012, ne manifestait pas la volonté de l'employeur de sanctionner l'exercice par les salariés de leur droit d'agir en justice pour obtenir la requalification de leur contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1245-1 du code du travail, ensemble l'article 6 §1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire, concernant madame Y...)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de madame Y..., salarié protégé, s'analysait en un licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse

AUX MOTIFS QUE madame Y... revendique en outre la protection bénéficiant aux délégués syndicaux, à raison de sa désignation le 19 octobre 2011 ; que si la rupture du contrat de travail d'un délégué syndical est en principe nulle dès lors qu'elle n'a pas été précédée de la saisine de l'inspection du travail, encore faut-il que le salarié bénéficie du statut protecteur au moins un mois avant le terme du contrat, ce qui correspond au délai de saisine de l'inspection du travail prévu par l'article L. 2421-8 du code du travail, tel n'étant pas le cas en l'espèce ; qu'en conséquence, madame Y... sera déboutée de sa demande de nullité de la rupture et de réintégration de droit subséquente ; qu'il appartient en conséquence à la cour d'apprécier la légitimité de la rupture ; que celle-ci ne peut être justifiée par la seule survenance du terme ; que la cour observe que dans son courrier précité du 27 octobre 2011, l'employeur n'invoque aucun autre motif, de sorte que le licenciement qui est intervenu, notamment sans convocation à un entretien préalable, doit être considérée comme non seulement irrégulier mais dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE le licenciement d'un délégué syndical prononcé en violation de son statut protecteur est atteint de nullité et ouvre droit à sa réintégration ;

que l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour le licenciement du délégué syndical dès lors que l'employeur a eu connaissance de la désignation du salarié comme délégué syndical avant l'engagement de la procédure de licenciement ; qu'en déboutant madame Y... de sa demande de nullité de son licenciement, après avoir constaté que le licenciement, intervenu en l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail, avait été notifié à la salariée, sans convocation à un entretien préalable, le 27 octobre 2011, soit plusieurs jours après sa désignation comme délégué syndical, intervenue le 19 octobre 2011, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé l'article L. 2411-3 du code du travail ;

2°) ALORS QU' il résulte de l'article L. 2421-8 du code du travail que l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée entraîne la cessation du lien contractuel sans que l'employeur soit tenu de saisir l'inspecteur du travail, si le salarié ne bénéficie du statut protecteur que depuis moins d'un mois ; qu'en revanche, l'employeur a l'obligation de saisir l'inspecteur du travail avant toute rupture de la relation de travail intervenue postérieurement à la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée,

dès lors qu'il a eu connaissance de la désignation du salarié comme délégué syndical avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 2421-8 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bastia , du 28 mars 2012