

Le : 24/10/2014

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 8 octobre 2014

N° de pourvoi: 13-16720

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01763

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Didier et Pinet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er septembre 1991, en qualité de responsable de stage par l'association CEMEA du Limousin, et promu par la suite responsable de formation ; qu'il a exercé des mandats de représentant du personnel ; qu'invoquant des difficultés financières ayant conduit à la suppression de son poste, l'association a sollicité à deux reprises de l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier, laquelle lui a été refusée par décisions du 8 février 2010 et du 8 juillet 2010 ; que l'association a été placée en redressement judiciaire par jugement du 14 avril 2010 ; que par décision du 28 février 2011, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement pour motif économique du salarié qui est intervenu le 11 mars 2011 ; que le 22 avril 2010, celui-ci avait saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts au titre d'une discrimination syndicale, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge doit respecter les termes du litige délimités par les conclusions des parties ; qu'à l'appui de sa demande, M. X... avait invoqué, de première part, l'absence de recherche de reclassement lors de la première demande d'autorisation de licenciement

qui, pour cette raison, avait abouti au refus d'autorisation du 1er février 2010, de deuxième part, son remplacement par le directeur nouvellement recruté à ses fonctions qui avait amené l'inspecteur du travail à refuser une nouvelle fois l'autorisation de licenciement par décision du 8 juillet 2010, de troisième part, l'absence de réunion mensuelle de délégués du personnel depuis la fin de l'année 2009, relevée par l'inspecteur du travail dans sa lettre adressée à l'employeur le 21 décembre 2010, de quatrième part, le refus par l'employeur de prendre en charge ses frais de déplacement à la réunion du comité d'entreprise du 9 juin 2010 qui avait donné lieu à une procédure de référé au cours de laquelle l'employeur avait accepté de rembourser ces frais, et enfin, le refus par l'association nationale des CEMEA de communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise les informations nécessaires à sa mission, ce qui était attesté par le courrier de l'expert à cette association du 13 décembre 2010 ; qu'en écartant la réalité de la discrimination syndicale aux motifs que l'autorisation de licenciement du 28 février 2011, ainsi que le refus d'autorisation de licenciement du 8 juillet 2010, mentionnaient qu'aucun lien n'existait entre la demande de licenciement et les mandats détenus par M. X..., la cour d'appel, qui s'est prononcée sur l'absence de discrimination syndicale susceptible d'entacher les demandes d'autorisation de licenciement, et non sur celle susceptible d'entacher les décisions prises par l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ que le juge judiciaire ne peut méconnaître le sens et la portée d'une décision administrative relative au licenciement d'un représentant du personnel ; qu'aux termes de la décision de refus d'autorisation de licenciement du 8 juillet 2010 M. X... avait été remplacé dans ses fonctions par un directeur nouvellement recruté ; qu'il résulte en outre de l'autorisation administrative de licenciement du 9 juin 2010 que l'entreprise connaissait un mauvais fonctionnement de l'institution des délégués du personnel, M. X... s'étant plaint de son côté de n'être pas convoqué aux réunions mensuelles ; qu'en considérant que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'une discrimination syndicale au motif inopérant que les deux décisions administratives avaient relevé qu'aucun lien entre la demande de licenciement et les mandats représentatifs de M. X... n'était établi, la cour d'appel a méconnu le sens et la portée de ces décisions de l'inspecteur du travail et a violé la loi des 16-24 août 1790 et du décret du

16 fructidor an III, ensemble l'autorité de la chose décidée ;

3°/ que sont susceptibles de caractériser une discrimination syndicale des entraves à l'exercice des fonctions d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise ; que constitue une entrave à l'exercice des fonctions de délégué du personnel l'absence de convocation aux réunions mensuelles ; que caractérise une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise le refus de l'employeur de communiquer à l'expert-comptable d'un comité les informations qui lui sont nécessaires pour exercer sa mission ainsi que son refus de prendre en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du comité d'entreprise ; que constitue encore une entrave à l'exercice régulier des fonctions représentatives de délégué du personnel et au fonctionnement régulier du comité d'entreprise le fait de priver un salarié titulaire de ces mandats de tout travail en rapport avec sa qualification professionnelle et de le remplacer par un directeur nouvellement recruté ; que, dans ses conclusions d'appel, le salarié avait invoqué, à titre de discrimination syndicale, l'existence d'un délit d'entrave à l'exercice de ses mandats représentatifs tiré de l'absence de réunion mensuelle de délégués du personnel à partir de

la fin de l'année 2009, du refus par l'employeur de prendre en charge ses frais de déplacement à la réunion du comité d'entreprise du 9 juin 2010, ainsi que du refus par l'association nationale des CEMEA de communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise les informations qu'il demandait ; qu'ayant retenu ces faits comme établis, la cour d'appel aurait dû en déduire qu'ils révélaient une intention discriminatoire anti-syndicale à l'égard de M. X... ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 2141-4 du code du travail, ensemble les articles L. 2316-1 et L. 2328-1 du même code ;

4°/ que dans ses conclusions d'appel, le salarié avait invoqué, à titre de discrimination syndicale, les entraves qu'il avait subies en sa double qualité de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise dès lors que l'employeur s'abstenait d'organiser les réunions mensuelles de délégués du personnel depuis la fin de l'année 2009, qu'il refusait de prendre en charge ses frais de déplacement et qu'en outre, l'association nationale des CEMEA refusait de communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise les informations nécessaires ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces faits n'étaient pas constitutifs d'une entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel et au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, et si, partant, ils ne révélaient pas une intention discriminatoire anti-syndicale à l'égard de M. X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 2141-4 du code du travail, ensemble les articles L. 2316-1 et L. 2328-1 du même code ;

Mais attendu, d'abord, que la méconnaissance par l'employeur des attributions des institutions représentatives du personnel ne constitue pas en soi une discrimination syndicale au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement, en tant qu'éléments de fait et de preuve, les décisions de l'administration du travail et de la juridiction administrative, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu les termes du litige, a pu décider que l'ensemble des éléments apportés par le salarié ne laissait pas présumer l'existence d'une discrimination syndicale ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses deux dernières branches, ne peut être accueilli pour le surplus ;

Mais sur le premier moyen qui est recevable :

Vu la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, ensemble le principe de l'autorité de la chose jugée en matière administrative ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant à ce que soit fixée au passif de l'association une somme à titre de dommages-intérêts en réparation de l'absence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, ayant consisté à ne pas lui avoir, pendant plusieurs mois, fourni de travail correspondant à ses fonctions, l'arrêt retient, par motifs adoptés, que par ordonnance du 7 février 2011, le juge-commissaire au redressement

judiciaire de l'association, a autorisé le licenciement du salarié, considérant qu'il était urgent, inévitable et indispensable, que par décision du 28 février 2011, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement compte tenu des difficultés économiques de l'association concrétisées par l'ordonnance du juge-commissaire, après avoir constaté qu'il n'existait aucun lien entre la demande de licenciement et les mandats de l'intéressé, que par lettre du 10 mars 2011, l'administrateur judiciaire a licencié le salarié pour motif économique et ce après une recherche de reclassement et la proposition d'une convention de reclassement personnalisé refusée, que cette décision n'a pas été contestée par le salarié, pas plus que la décision de l'inspecteur du travail du 28 février 2011 autorisant le licenciement et attestant de l'absence de discrimination syndicale ou l'ordonnance du juge-commissaire autorisant le licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que par une décision 8 juillet 2010, l'inspecteur du travail avait, pour refuser le licenciement du salarié pour motif économique, constaté qu'en septembre 2009, l'employeur avait recruté un directeur chargé notamment des mêmes fonctions que celles exercées par ce salarié, le privant ainsi du contenu de son emploi, et que ce motif qui constituait le soutien nécessaire de la décision, et dont il résultait que l'employeur avait manqué à ses obligations contractuelles, s'imposait à elle, la cour d'appel a violé les textes et principe susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'exécution loyale du contrat de travail, l'arrêt rendu le 26 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; 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 Poitiers ;

Condamne l'association CEMEA du Limousin aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association CEMEA du Limousin à payer à M. X... 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 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 huit octobre deux mille quatorze.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de sa demande tendant à ce que soit fixé au passif de l'association CEMEA du Limousin la somme de 25000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de l'absence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE monsieur X... était employé en qualité de responsable de formation par le centre d'entraînement aux méthodes d'éducation actives du Limousin depuis l'année 1991 ; qu'il était délégué du personnel et membre du comité d'entreprise ; que les CEMEA sont constitués d'une association nationale et d'entités régionales ; que l'ensemble forme une unité économique et sociale pourvue d'un comité d'entreprise ; que monsieur X... a fait l'objet de deux demandes d'autorisation administrative de licenciement qui ont été refusées les 8 février et 8 juillet 2010 ; que le 14 décembre 2011 une troisième procédure de licenciement a été mise en oeuvre ; que monsieur X... considère que le contrat de travail n'a pas été exécuté de bonne foi ; qu'il expose que depuis le mois de novembre 2009, la situation de travail s'est dégradée, que l'employeur a manqué à son obligation de lui fournir du travail en rapport avec sa qualification de responsable de formation, que plusieurs sessions de formation auxquelles il devait participer ont été supprimées, qu'il a été privé pour ainsi dire de tout travail ; que Nathalie Y... relate dans une attestation que depuis que le salarié a fait l'objet d'une procédure de licenciement (décision du 8 février 2010 de l'administration), des tâches de travail dont il avait la charge lui ont été retirées, à savoir le recrutement et l'établissement de contrats de travail pour le personnel de stage, le suivi des états de présence et de congés en lien avec le service Poitiers, la réception et la remise des fiches de paie du personnel, ainsi que l'encadrement, la direction et l'économat pendant les vacances de février ; que monsieur X... fait également valoir que jusqu'au 2 décembre 2010, il ne lui a été donné aucune instruction de travail ; qu'il a écrit au directeur le 8 février 2011 que le travail qu'il lui avait demandé d'effectuer entre décembre 2010 et janvier 2011 ne l'avait mobilisé que pour une semaine de travail, qu'il n'avait jamais retrouvé l'intégralité des fonctions qui étaient les siennes jusqu'en novembre 2009, et qu'il était maintenu dans des fonctions subalternes sans rapport avec son emploi de responsable de formation ; que l'association a été mise en redressement judiciaire le 14 octobre 2010 ; que par décision du 28 février 2011, une autorisation de licenciement a été accordée par l'inspection du travail après autorisation du juge-commissaire ; que le licenciement a été prononcé le 10 mars 2011 ; que le 28 juin 2012, le tribunal administratif a rejeté le recours ; que l'employeur soutient que la baisse d'activité ne permettait plus d'employer monsieur X... à temps complet ; que jusqu'à ce qu'il ait obtenu l'autorisation de licenciement, il a confié au salarié les tâches disponibles, ce qui a entraîné une diminution de son activité ;

AUX MOTIFS PROPRES ENCORE QUE, dans sa décision du 8 juillet 2010 refusant l'autorisation de licenciement l'inspecteur du travail a noté : « Considérant donc que l'ensemble des pièces et éléments recueillis lors de l'enquête contradictoire ont permis de constater que bien que le déclin de l'activité du CEMEA Limousin et la dégradation de sa situation financière étaient sensibles depuis plusieurs années, l'Association a procédé au recrutement d'un directeur chargé notamment des mêmes fonctions que celles exercées dans le secteur de l'animation volontaire par M. Hassan X..., privant ce dernier du contenu de son emploi » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE par lettres 20 octobre 2009 et 10 avril 2010, l'association CEMEA a fait l'objet de deux procédures d'alerte du commissaire aux comptes, monsieur Z... attestant d'une baisse importante des produits liés à la formation et d'une dégradation de cette activité de nature à compromettre la continuité de l'exploitation de l'association déficitaire depuis plusieurs années (2007 à 2009) ; que cette situation a abouti à une procédure de redressement judiciaire, le jugement attestant d'un passif de 155000 € ; que par ordonnance du 7 février 2011, monsieur A..., juge commissaire, a autorisé le licenciement de monsieur X... du poste de responsable de formation, considérant que celui-ci était urgent, inévitable et indispensable ; que par décision du 28 février 2011, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement compte tenu des difficultés économiques de l'association concrétisées par l'ordonnance du juge commissaire, après avoir constaté qu'il n'existait aucun lien entre la demande de licenciement et les mandats de monsieur X... ; que par lettre du 10 mars 2011, l'administrateur judiciaire a licencié le salarié pour motif économique et ce après une recherche de reclassement et la proposition d'une convention de reclassement personnalisée refusée ; que cette décision n'a pas été contestée par le salarié, pas plus que la décision de l'inspecteur du travail du 28 février 2011 autorisant le licenciement et attestant de l'absence de discrimination syndicale ou l'ordonnance du juge commissaire autorisant le licenciement ; qu'il convient de débouter Monsieur X... à défaut de discrimination syndicale et de manquement de son employeur à ses obligations dont celle de fournir du travail ;

1°) ALORS QUE l'employeur ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié protégé ni changer ses conditions de travail sans son consentement ; qu'il doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement ;

qu'il ressort des constatations de l'arrêt que l'employeur a manqué à son obligation de fournir du travail à monsieur X... en rapport avec sa qualification de responsable de formation, qu'ainsi, plusieurs sessions de formation auxquelles il devait participer ont été supprimées, et qu'il a été privé de tout travail ; que la cour d'appel aurait dû en déduire que l'employeur avait unilatéralement modifié le contrat de travail et changé les conditions de travail du salarié, en méconnaissance de son statut protecteur ; qu'en retenant que ces mesures étaient justifiées par les difficultés économiques de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L.2421-3 du code du travail, ensemble l'article 1222-1 du même code ;

2°) ALORS QU'une décision administrative relative au licenciement d'un représentant du personnel ne peut être remise en cause par le juge judiciaire ; que pour refuser d'autoriser le licenciement, l'inspecteur du travail avait retenu, le 8 juillet 2010 ; que l'employeur avait recruté un directeur chargé des mêmes fonctions que monsieur X..., privant ce dernier du contenu de son emploi ; qu'en retenant que la baisse d'activité de l'association ne permettait plus d'employer monsieur X... à temps complet, quand il résultait de cette décision administrative que la baisse d'activité résultait du recrutement d'un nouveau directeur, ce qui caractérisait la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III, ensemble l'autorité administrative de la chose décidée ;

3°) ALORS QUE le juge judiciaire ne peut méconnaître le sens et la portée d'une décision

administrative relative au licenciement d'un représentant du personnel ; qu'aux termes de la décision de l'inspecteur du travail du 28 février 2011, l'autorisation administrative de licenciement était justifiée par les difficultés économiques de l'association et il n'existait et n'avait pu être établi aucun lien entre la demande de licenciement et les mandats détenus par Monsieur X... ; qu'en décidant qu'il en résultait l'absence de discrimination syndicale pendant l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel, a méconnu le sens et la portée de cette décision et a violé la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III, ensemble l'autorité administrative de la chose décidée.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de sa demande tendant à ce que soit fixée au passif de l'association CEMEA du Limousin la somme de 30000 € à titre de dommages-intérêts en réparation d'une discrimination syndicale ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE monsieur X... était employé en qualité de responsable de formation par le centre d'entraînement aux méthodes d'éducation actives du Limousin depuis l'année 1991 ; qu'il était délégué du personnel et membre du comité d'entreprise ; que les CEMEA sont constitués d'une association nationale et d'entités régionales ; que l'ensemble forme une unité économique et sociale pourvue d'un comité d'entreprise ; que monsieur X... a fait l'objet de deux demandes d'autorisation administrative de licenciement qui ont été refusées les 8 février et 8 juillet 2010 ; que le 14 décembre 2011 une troisième procédure de licenciement a été mise en oeuvre ; que monsieur X... soutient qu'il a subi des agissements dommageables en raison de ses activités syndicales ; que lors de la première procédure de licenciement de nombreuses offres d'emploi de sa catégorie professionnelle ont été faites par les CMEA alors qu'aucune ne lui a été proposé afin d'éviter le licenciement ; que, dans sa décision du 8 juillet 2010 refusant l'autorisation de licenciement, l'inspecteur du travail a noté : « Considérant donc que l'ensemble des pièces et éléments recueillis lors de l'enquête contradictoire ont permis de constater que bien que le déclin de l'activité du CEMEA Limousin et la dégradation de sa situation financière étaient sensibles depuis plusieurs années, l'Association a procédé au recrutement d'un directeur chargé notamment des mêmes fonctions que celles exercées dans le secteur de l'animation volontaire par M. Hassan X..., privant ce dernier du contenu de son emploi » ; que, dans un courrier du 21 décembre 2010, l'inspecteur du travail a noté que, depuis la fin de l'année 2009, il a rappelé à l'employeur l'absence de réunions mensuelles des délégués du personnel ; que l'employeur a refusé de prendre en charge les frais de déplacement de monsieur X... à la réunion du comité d'entreprise du 9 juin 2010 ; que l'autorisation de licenciement de monsieur X... du 28 février 2011 mentionne que, si l'on peut constater dans l'entreprise un mauvais fonctionnement de l'institution des délégués du personnel, aucun lien entre la demande de licenciement et les mandats détenus par monsieur X... n'a pu être établi ; que le refus d'autorisation de licenciement du 8 juillet 2010 mentionnait qu'aucun lien entre la demande de licenciement et le mandat n'avait pu être établi ; qu'il s'en déduit l'absence de discrimination syndicale ; que sur recours hiérarchique de monsieur X..., la validité du licenciement a été confirmée avec la même mention ; que le recours de monsieur X... devant le tribunal administratif a été rejeté, lequel a rejeté l'ensemble des moyens ;

1°) ALORS QUE le juge doit respecter les termes du litige délimités par les conclusions

des parties ; qu'à l'appui de sa demande, monsieur X... avait invoqué, de première part, l'absence de recherche de reclassement lors de la première demande d'autorisation de licenciement qui, pour cette raison, avait abouti au refus d'autorisation du 1er février 2010, de deuxième part, son remplacement par le directeur nouvellement recruté à ses fonctions qui avait amené l'inspecteur du travail à refuser une nouvelle fois l'autorisation de licenciement par décision du 8 juillet 2010, de troisième part, l'absence de réunion mensuelle de délégués du personnel depuis la fin de l'année 2009, relevée par l'inspecteur du travail dans sa lettre adressée à l'employeur le 21 décembre 2010, de quatrième part, le refus par l'employeur de prendre en charge ses frais de déplacement à la réunion du comité d'entreprise du 9 juin 2010 qui avait donné lieu à une procédure de référé au cours de laquelle l'employeur avait accepté de rembourser ces frais, et enfin, le refus par l'association nationale des CEMEA de communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise les informations nécessaires à sa mission, ce qui était attesté par le courrier de l'expert à cette association du 13 décembre 2010 ; qu'en écartant la réalité de la discrimination syndicale aux motifs que l'autorisation de licenciement du 28 février 2011, ainsi que le refus d'autorisation de licenciement du 8 juillet 2010, mentionnaient qu'aucun lien n'existait entre la demande de licenciement et les mandats détenus par monsieur X..., la cour d'appel, qui s'est prononcée sur l'absence de discrimination syndicale susceptible d'entacher les demandes d'autorisation de licenciement, et non sur celle susceptible d'entacher les décisions prises par l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail, a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le juge judiciaire ne peut méconnaître le sens et la portée d'une décision administrative relative au licenciement d'un représentant du personnel ; qu'aux termes de la décision de refus d'autorisation de licenciement du 8 juillet 2010 monsieur X... avait été remplacé dans ses fonctions par un directeur nouvellement recruté ; qu'il résulte en outre de l'autorisation administrative de licenciement du 9 juin 2010 que l'entreprise connaissait un mauvais fonctionnement de l'institution des délégués du personnel, monsieur X... s'étant plaint de son côté de n'être pas convoqué aux réunions mensuelles ; qu'en considérant que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'une discrimination syndicale au motif inopérant que les deux décisions administratives avaient relevé qu'aucun lien entre la demande de licenciement et les mandats représentatifs de monsieur X... n'était établi, la cour d'appel a méconnu le sens et la portée de ces décisions de l'inspecteur du travail et a violé la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III, ensemble l'autorité de la chose décidée ;

3°) ALORS QUE sont susceptibles de caractériser une discrimination syndicale des entraves à l'exercice des fonctions d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'entreprise ; que constitue une entrave à l'exercice des fonctions de délégué du personnel l'absence de convocation aux réunions mensuelles ; que caractérise une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise le refus de l'employeur de communiquer à l'expert-comptable d'un comité les informations qui lui sont nécessaires pour exercer sa mission ainsi que son refus de prendre en charge les frais de déplacement pour se rendre aux réunions du comité d'entreprise ; que constitue encore une entrave à l'exercice régulier des fonctions représentatives de délégué du personnel et au fonctionnement régulier du comité d'entreprise le fait de priver un salarié titulaire de ces mandats de tout travail en rapport avec sa qualification professionnelle et de le remplacer par un directeur nouvellement recruté ; que, dans ses conclusions d'appel, l'exposant avait invoqué, à titre de discrimination syndicale, l'existence d'un délit d'entrave à l'exercice de

ses mandats représentatifs tiré de l'absence de réunion mensuelle de délégués du personnel à partir de la fin de l'année 2009, du refus par l'employeur de prendre en charge ses frais de déplacement à la réunion du comité d'entreprise du 9 juin 2010, ainsi que du refus par l'association nationale des CEMEA de communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise les informations qu'il demandait ; qu'ayant retenu ces faits comme établis, la cour d'appel aurait dû en déduire qu'ils révélaient une intention discriminatoire anti-syndicale à l'égard de monsieur X... ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L 2141-4 du code du travail, ensemble les articles L. 2316-1 et L. 2328-1 du même code ;

4°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel, le salarié avait invoqué, à titre de discrimination syndicale, les entraves qu'il avait subies en sa double qualité de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise dès lors que l'employeur s'abstenait d'organiser les réunions mensuelles de délégués du personnel depuis la fin de l'année 2009, qu'il refusait de prendre en charge ses frais de déplacement et qu'en outre, l'association nationale des CEMEA refusait de communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise les informations nécessaires ; qu'en s'abstenant de rechercher si ces faits n'étaient pas constitutifs d'une entrave à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel et au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, et si, partant, ils ne révélaient pas une intention discriminatoire anti-syndicale à l'égard de monsieur X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L 2141-4 du code du travail, ensemble les articles L. 2316-1 et L. 2328-1 du même code.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Limoges , du 26 février 2013