

**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE.****6 janvier 2016.****Pourvoi n° 14-12.717.****Arrêt n° 38.****CASSATION**

Publié au bulletin.

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé à compter du 3 janvier 2007 en qualité de technicien méthodes par la société Embaltech France, et dont le mandat de membre élu et secrétaire du CHSCT avait expiré le 13 février 2009, a été convoqué le 1er juillet 2009 à un entretien préalable à un éventuel licenciement avec mise à pied conservatoire ; que dans le même temps, la société Embaltech France a saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation du licenciement ; que celui-ci a notifié une décision de refus le 10 septembre 2009 ; que M. X... a repris son travail le 14 septembre 2009 ; qu'il a été convoqué le même jour à un entretien préalable à son licenciement avec mise à pied conservatoire et licencié pour faute grave le 24 septembre suivant ; que contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ; que par jugement du 3 février 2014, le tribunal de commerce d'Auxerre a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société Embaltech France, M. Y... étant désigné en qualité d'administrateur et M. Z... en qualité de mandataire au redressement judiciaire ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner la société à lui payer diverses sommes, l'arrêt retient qu'il n'est pas contesté que les faits imputés au salarié aux termes de la lettre de licenciement du 24 septembre 2009 concernent la période faisant l'objet d'une protection et que ces faits sont les mêmes que ceux pour lesquels l'inspecteur du travail a refusé le licenciement, que dans sa décision de refus d'autorisation du licenciement, l'inspecteur du travail reprend en effet chacun des griefs énumérés dans la lettre de licenciement pour conclure que la matérialité des faits n'est pas établie, que si à l'expiration de la période de protection, l'employeur peut licencier un ancien salarié protégé sans avoir à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail, c'est à condition que le licenciement ne soit pas prononcé pour des faits antérieurs ayant déjà fait l'objet d'un refus d'autorisation de l'inspecteur du travail et que cette condition n'étant pas respectée en l'espèce, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la période de protection légale avait pris fin le 13 août 2009, avant que l'inspecteur du travail ne rende sa décision, de sorte que l'employeur avait retrouvé le droit de licencier le salarié sans autorisation de l'autorité administrative, qui n'était plus compétente pour autoriser ou refuser cette mesure, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six janvier deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Richard, avocat aux Conseils, pour la société Embaltech France et M. Y..., ès qualités

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement de Monsieur José X..., prononcé pour faute grave, était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence condamné la Société EMBALTECH FRANCE à lui payer les sommes de 4.620 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 462 euros au titre des congés payés afférents, 1.279,32 euros à titre de remboursement du salaire correspondant à la mise à pied à titre conservatoire, 127,93 euros à titre de congés payés afférents, 1.232 euros à titre d'indemnité de licenciement, 1.232 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice subi au titre du DIF (somme nette de CSG et RDS) et 18.500 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE la décision de refus de l'inspecteur du travail notifiée à la Société EMBALTECH FRANCE le 10 septembre 2009, alors que le salarié ne bénéficiait plus du statut protecteur, a fait courir le délai d'un mois dans lequel une sanction était susceptible d'intervenir puisque la procédure pouvait se poursuivre sans autorisation administrative ; que Monsieur X... soutient que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse pour être motivé par des faits commis pendant la période de protection et ayant fait l'objet d'un refus d'autorisation de l'inspection du travail ; qu'il n'est pas contesté que les faits imputés au salarié aux termes de la lettre de licenciement du 24 septembre 2009 concernent la période faisant l'objet d'une protection et que ces faits sont les mêmes que ceux pour lesquels l'inspecteur du travail a refusé le licenciement ; que dans sa décision de refus d'autorisation du licenciement, l'inspecteur du travail reprend en effet chacun des griefs énumérés dans la lettre de licenciement pour conclure que la matérialité des faits n'est pas établie ; que si à l'expiration de la période de protection, l'employeur peut licencier un ancien salarié protégé sans avoir à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail, c'est à condition que le licenciement ne soit pas prononcé pour des faits antérieurs ayant déjà fait l'objet d'un refus d'autorisation de l'inspecteur du travail ; que cette condition n'étant pas respectée en l'espèce, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE si une autorisation de licenciement est requise pour licencier un salarié protégé, il demeure que lorsque la période de protection prend fin avant que l'inspecteur du travail n'ait pris sa décision, l'employeur retrouve le droit de licencier le salarié pour les faits commis pendant la période de protection, sans que l'inspecteur du travail puisse s'y opposer ; qu'en décidant néanmoins que la Société EMBALTECH FRANCE n'était pas en droit de prononcer le licenciement de Monsieur X..., qui était un ancien salarié protégé, sans avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail, dès lors que les faits avaient été commis pendant la période de protection et bien que celle-ci ait d'ores et déjà pris fin à la date à laquelle l'inspecteur du travail s'était prononcé, la Cour d'appel a violé l'article L 2421-3 du Code du travail.

SCP Richard

M. Frouin (président)