



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° W2416192	
Décision attaquée : 05 avril 2024 de la cour d'appel de Chambéry	

l'union des Mutuelles de France Mont-Blanc C/ Mme [I] [R]	
rapporteur : Céline CHAMLEY-COULET	RAPPORT

et propositions de rejet non spécialement motivé

1 - Rappel des faits et de la procédure

[Tableau 1](#) Mme [R] a été engagée en qualité de chirurgien-dentiste, le 1^{er} octobre 1997, par l'union Mutualiste de Haute-Savoie, devenue l'union des Mutuelles de France Mont-Blanc

(UMFMB). Le 24 juin 2014, la salariée a été élue déléguée du personnel titulaire pour une durée de quatre ans.

Le 21 août 2018, après avis favorable unanime du comité d'entreprise et des délégués du personnel, l'employeur a décidé de proroger les mandats des représentants du personnel jusqu'à l'organisation des élections du nouveau comité social et économique. Le premier tour des élections a eu lieu le 9 octobre 2018 et le comité a été mis en place le 10 octobre suivant.

Placée en arrêt de travail depuis le 16 juillet 2014, la salariée a été déclarée inapte le 4 février 2019. Convoquée le 18 février 2019 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, elle a été licenciée le 1^{er} mars 2019 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 17 mai 2019, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester le licenciement intervenu sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail et obtenir le paiement de diverses indemnités au titre de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 10 mars 2021, le conseil de prud'hommes d'Annecy a débouté la salariée de ses demandes. Il a également débouté l'employeur de ses demandes de remboursement au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis. Il a condamné la salariée à payer à l'employeur la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Sur appel de la salariée et par arrêt du 5 avril 2024, la cour d'appel de Chambéry a confirmé le jugement en ce qu'il a fixé la moyenne des salaires à 9 018,15 euros bruts, débouté la salariée de ses demandes à titre de licenciement sans cause réelle et de rappel d'indemnité de licenciement, et débouté l'employeur de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité compensatrice de congés payés. Elle a infirmé le jugement pour le surplus et statuant à nouveau, a :

- dit que le licenciement de la salariée est nul ;
- condamné l'employeur à payer à la salariée 27 054,45 euros bruts à titre de reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 705,44 euros bruts au titre des congés payés afférents, 54 108,90 euros de dommages-intérêts pour licenciement nul, 11 994,14 euros de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur de la salariée et 150 euros de dommages-intérêts pour remise tardive de l'attestation pôle emploi ;
- dit que les sommes allouées revêtant la nature de créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine de la juridiction prud'homale, soit le 11 septembre 2019, date de convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation, en application de l'article 1231-6 du code civil ;
- dit que les sommes allouées revêtant la nature de créances indemnitaires porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, en application de l'article 1231-7 du code civil ;
- ordonné à l'employeur de remettre à la salariée les documents de fin de contrat rectifiés tenant compte de la présente décision (bulletin de paye, attestation pôle emploi, solde de tout compte), dans un délai maximum de 15 jours à compter de la notification de l'arrêt.

Y ajoutant, la cour d'appel a condamné l'employeur aux entiers dépens de l'instance en cause d'appel et à payer à la salariée 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Elle a débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

2 - Analyse succincte des moyens

Pourvoi principal

Par un **moyen unique en deux branches**, l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée est nul, alors :

« 1° / que la prorogation des mandats des représentants du personnel, qu'elle se fasse par un accord collectif ou sur décision unilatérale de l'employeur, ne peut, par principe, avoir lieu après l'expiration desdits mandats ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt, d'une part, qu'élue déléguée du personnel le 24 juin 2024, le mandat de Mme [R] prenait fin le 24 juin 2018, et d'autre part, que la prorogation des mandats jusqu'à l'élection du comité social et économique était intervenue par décision de l'employeur du 21 août 2018 après consultation des délégués du personnel ; que pour dire que le licenciement de Mme [R] ne pouvait intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, l'arrêt retient toutefois, d'une part, que « la salariée pouvait légitimement croire que son mandat de déléguée du personnel avait pris fin le 10 octobre 2018 avec les élections et la mise en place du CSE » en raison du fait que l'inspectrice du travail de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Savoie n'avait « pas estimé nécessaire d'émettre des observations quant à [la] prorogation [par décision de l'employeur du 21 août 2018], ce qui suppose qu'elle en a admis la régularité », ainsi que du fait que les délégués du personnel ont continué à se réunir aux mois de juin, juillet, août et septembre 2018, et d'autre part, que l'employeur, qui a été « négligent en n'anticipant pas la prorogation des mandats des délégués du personnel avant leur expiration prévue le 24 juin 2018 et en n'organisation pas, non plus, d'élections antérieurement à cette date (...) ne [pouvait] se prévaloir, pour priver la salariée de son statut protecteur, des négligences qu'elle a commises dans la mise en place de la représentation du personnel au sein de son organisme, et notamment d'une prorogation irrégulière des mandats des délégués du personnel, dès lors qu'elle y a pris part directement, en signant et en appliquant sans réserve ladite prorogation » ; qu'en statuant ainsi cependant que ni la croyance légitime de la salariée ni la négligence de l'employeur ne permettaient de donner effet à une décision de prorogation intervenue deux mois après l'expiration du mandat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 2314-26 et L. 2411-5 du code du travail, ensemble l'article 9 II de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;

2° / qu'au soutien du moyen tiré de l'absence d'effet de la décision de prorogation des mandats intervenus postérieurement à leur expiration, l'UMFMB exposait que l'article 3.6 de la fiche n° 4 de la circulaire n° DGT 07-2012 du 30 juillet 2012 relevait que la prorogation du mandat ne pouvait avoir d'effet rétroactif ; qu'elle citait in extenso l'article 3.6 intitulé « Les conditions de validité de la prorogation des mandats » qui énonce que « hormis la modification du terme du mandat des délégués du personnel pour assurer la simultanéité de l'élection avec celle du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2314-6), la prorogation des mandats n'est admise que si elle résulte d'un accord conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (Cass. soc. 27 mai 1999, n° 98-60327, Bull. civ. V n° 241, X. c./Sté SBI ; Cass. soc. 12 juill. 2006, n° 05-60.331, Bull. civ. V n° 259, Sté Banque des Antilles françaises), et non par une délibération de l'instance elle-même (Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-60.771, Bull. civ. V n° 96, Sté

Inforsud Editique) », que « cet accord, qui doit être écrit à peine de nullité (Cass. crim., n° 08-82.736, Sté Xerox SAS), doit intervenir avant le terme du mandat et ne saurait le faire revivre rétroactivement » et que « si l'inspecteur du travail constate que le mandat du salarié a été prorogé en dehors des formes légales et que la protection dont l'intéressé bénéficiait est expirée à la date à laquelle il statue, il doit se déclarer incompétent » (conclusions, p. 16, § 6) ; qu'il résulte ainsi des termes clairs et précis de l'article 3.6 qu'il porte sur le régime général de la prorogation du mandat permettant de déterminer les salariés bénéficiaires de la protection ; qu'en retenant que « l'employeur invoque (...) une circulaire DGT 07-2012 du 30 juillet 2012, qui [n'est pas transposable au cas d'espèce], puisque relative spécifiquement aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés » (arrêt, p. 10, § 2), la cour d'appel a violé le principe faisant obligation au juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ».

Pourvoi incident

Par un **moyen unique**, la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en licenciement sans cause réelle et sérieuse et des demandes indemnitaires associées, alors « que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties qui sont récapitulées dans le dispositif de leurs conclusions d'appel ; que modifie l'objet du litige la cour d'appel qui statue sur une prétention présentée à titre subsidiaire dans l'hypothèse du rejet de la demande principale, tandis qu'elle fait droit à la demande formée à titre principal ; qu'en l'espèce, Mme [R] sollicitait dans le dispositif de ses conclusions (p. 34) à titre principal que son licenciement soit jugé nul et à titre subsidiaire seulement, si la cour d'appel devait rejeter sa demande en nullité du licenciement, que celui-ci soit jugé sans cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel, après avoir fait droit à la demande principale de la salariée en nullité de son licenciement, a confirmé le jugement en ce qu'il a débouté Mme [R] de sa demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt, p. 15, § 10) ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales et de ses constatations et a violé les dispositions de l'article 4 du code de procédure civile ».

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Application des dispositions transitoires de l'article 9 II de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la prorogation des mandats des représentants du personnel - date de la décision de prorogation - Effets d'une décision postérieure à l'expiration des mandats - conséquences sur le statut protecteur

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - sur la première branche du moyen du pourvoi principal

Cette branche pose la question de l'application des dispositions transitoires de l'article 9 II de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la prorogation des mandats des représentants du personnel.

Rappelons que les dispositions sur la durée des mandats étant d'ordre public, la chambre sociale juge que seul le législateur ou un accord collectif unanime peuvent y déroger (Soc., 27 mai 1999, pourvoi n° 98-60.327, bull. 1999, V, n° 241 ; Soc., 12 mars 2003, pourvoi n° 01-60.771, Bulletin civil 2003, V, n° 96).

Hormis les hypothèses légales de prorogation de mandats, seul un accord unanime passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

peut différer le terme des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dont le renouvellement doit avoir lieu à échéance (Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 05-60.331, Bull. 2006, V, n° 259 : « *Mais attendu que seul un accord unanime passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut différer le terme des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dont le renouvellement doit avoir lieu à échéance ; que le tribunal d'instance, statuant dans les limites de sa compétence a décidé à juste titre que la demande d'organiser les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, était recevable dès lorsqu'il n'existait aucun accord unanime de prorogation des mandats échus* »).

La chambre sociale a maintenu sa jurisprudence après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 : « *Seul un accord unanime conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut déroger aux dispositions d'ordre public sur la durée des mandats des représentants du personnel. Doit en conséquence être approuvé le jugement qui constatant que la prorogation des mandats en cours a été décidée par un accord conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, déboute un syndicat non représentatif de sa demande d'annulation de cet accord* » (Soc. 26 juin 2013, Bull. V n 172). V. Également Soc., 9 novembre 2016, pourvoi n° 15-29.067 , diffusé.

Selon une jurisprudence concordante de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat, sauf à être privé d'effet, cet accord doit intervenir avant l'expiration des mandats en cours, des mandats déjà expirés ne pouvant être prorogés. La notion même de prorogation suppose en effet l'existence de son objet le jour où elle intervient.

Conseil d'État, 4ème et 5ème sous-sections réunies, 3 juillet 2013, 342291 (extraits):

« 4. Considérant, en deuxième lieu, qu'après avoir constaté que le mandat de délégué du personnel détenu par M. [N]...ayant expiré le 15 septembre 2002 avait été " prorogé ", après son terme, par l'accord conclu le 31 décembre 2002 entre la société Exel Textile, la CFDT et la CFE-CGC, la cour en a déduit que cet accord était resté sans effet sur la compétence de l'inspectrice du travail et qu'à la date à laquelle celle-ci s'est prononcée, plus de six mois après l'expiration du mandat de délégué du personnel précédemment détenu par M. [N]..., celui-ci ne relevait plus, au titre de ce mandat, de la protection exceptionnelle instituée par l'article L. 425-1 du code du travail alors en vigueur ; qu'en statuant ainsi, la cour, dont l'arrêt est suffisamment motivé, n'a pas commis d'erreur de droit ; »

Les conclusions du rapporteur public, Mme Dumortier, sur cette affaire sont ci-après reproduites :

« Vous n'avez jamais eu l'occasion de vous prononcer sur la possibilité de proroger un mandat de délégué du personnel au-delà de son échéance.

La Cour de cassation dispose en revanche d'une jurisprudence claire sur ce point. Hormis les cas de prorogation légale — visant notamment à organiser la concomitance des élections —, elle admet que les mandats de membre du comité d'entreprise et de délégué du personnel puissent être prorogés par voie conventionnelle. Elle est toutefois exigeante sur les conditions de validité d'une telle prorogation conventionnelle : l'accord doit être un accord unanime d'entreprise, écrit et dépourvu d'ambiguïté. Le juge n'a pas compétence pour décider d'une telle prorogation en l'absence d'accord.

La chambre sociale en revanche n'a jamais explicitement précisé si cet accord devait intervenir antérieurement à l'expiration des mandats.

Tout au plus peut-on relever en ce sens qu'elle prend en général le soin de relever les éléments chronologiques et que, dans un arrêt du 12 juillet 2006, elle parle en termes significatifs d'un accord visant à "différer le terme des mandats".

Pour le juge administratif, une telle condition d'antériorité a quelque chose d'instinctif. Vous jugez à propos des actes administratifs que leurs effets ne peuvent être légalement reconduits qu'autant que ces actes n'aient pas cessé de les produire. L'absence de caducité de la décision initiale est une condition de sa prorogation. Faute de quoi la prorogation s'analyse en une nouvelle décision qui doit remplir les conditions de validité de la nouvelle décision.

Vous avez de même constamment annulé les actes prorogeant des mandats déjà expirés : votre décision de section 26 avril 1978, à propos du mandat des membres d'un conseil d'université, met d'ailleurs entre guillemets le terme de "prorogation" dans une telle hypothèse.

*Sans doute le principe de non-rétroactivité des actes administratifs, qui ne pourrait être opposé à un contrat, n'est-il pas étranger à votre jurisprudence. Mais sa pertinence en l'espèce ne s'y résume pas. La matière commande la même solution. Permettre à un accord de droit privé de prolonger le mandat d'un salarié protégé a des conséquences sur la durée de la protection prévue par le législateur, et donc sur la compétence des agents publics. C'est avec cette préoccupation que vous n'aviez admis qu'une institution représentative du personnel d'origine conventionnelle ouvre le bénéfice du statut légal protecteur qu'à la condition qu'elle soit "de même nature" que l'une de celles instituées par le code du travail. Le raisonnement que vous feriez aujourd'hui pourrait présenter quelque parenté : **la prorogation de la protection liée au mandat pourrait être admise sous les conditions restrictives posées par la Cour de cassation, parce qu'alors la prorogation présente de bonnes garanties de n'être qu'une jonction avec les élections qui n'ont pu être organisées dans les délais et qu'elle est de l'intérêt des salariés comme de l'employeur. Il n'en irait plus de même si à tout moment la protection ouverte par un mandat éteint pouvait être ressuscitée par voie conventionnelle.** » (G. Dumortier, « Prorogation du mandat et protection du salarié », Droit social, 2013, p. 1004).*

V. Également Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-60.246, Bull. 2013, V, n° 172 (sommaire) : Seul un accord unanime conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut déroger aux dispositions d'ordre public sur la durée des mandats des représentants du personnel.

*Doit en conséquence être approuvé le jugement qui **constatant que la prorogation des mandats en cours a été décidée par un accord conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives**, déboute un syndicat non représentatif de sa demande d'annulation de cet accord.*

Dans l'hypothèse d'un texte légal prévoyant la possibilité pour l'employeur de proroger les mandats jusqu'à la mise en place de la délégation unique du personnel après consultation des représentants du personnel (L. 2326-1 du code du travail), la chambre sociale a également jugé qu'étaient irrégulières la consultation et les élections intervenues alors que les mandats étaient expirés.

Aux termes de l'article L. 2326-1 du code du travail alors applicable, l'employeur qui décide que les délégués du personnel constitueront la délégation unique du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), consulte les délégués du personnel, ainsi que, s'ils existent, le comité d'entreprise et le CHSCT. Il peut proroger ou réduire les mandats des membres de ces institutions, pour que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place de la délégation unique.

Il en résulte qu'en l'absence de décision de prorogation, est irrégulière la consultation des membres du CHSCT dont les mandats sont expirés. Les élections des délégués du personnel appelés à constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise sont dès lors elles-mêmes entachées d'une irrégularité justifiant leur annulation.

V. également, s'agissant de l'accord de prorogation des mandats prévu par l'article L. 2326-1 du code du travail en cas de transfert d'entreprise, une décision constatant qu'un accord ne peut proroger des mandats déjà expirés : Soc., 12 avril 2018, pourvoi n° 16-29.069 :

Vu les articles L. 2314-26, L. 2314-28, L. 2324-26 et L. 2326-1, du code du travail alors applicables, ensemble l'article 809 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 2314-28 et L. 2324-26 du code du travail, d'une part, que les mandats représentatifs d'une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie, d'autre part, qu'à supposer un tel maintien, et pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée de ces mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés sans que cet accord soit conclu à l'unanimité desdites organisations ; que ces dispositions ne sont pas applicables à des mandats expirés avant le transfert d'une entité économique autonome au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que les mandats des membres de la délégation unique du personnel (DUP) au sein de la Société caribéenne de mobilier (la Socamo) sont venus à expiration le 19 octobre 2013 ; que le 26 novembre 2013, la Socamo a signé avec le syndicat CGTM un accord de prorogation des mandats ; qu'invoquant l'illicéité de cet accord, la Centrale syndicale des travailleurs martiniquais (CSTM) a, le 3 février 2014, fait assigner en référé la Socamo, aux droits de laquelle vient la Compagnie martiniquaise de distribution (la Comadi), afin que soit constatée l'existence d'un trouble manifestement illicite constitué notamment par le manquement de l'employeur à son obligation de renouvellement des institutions représentatives et le défaut de consultation du comité d'entreprise sur une procédure de licenciement économique et un projet de fusion absorption de la Socamo par la Comadi ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la CSTM, l'arrêt retient que la prorogation du mandat des membres de la DUP a fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 26 novembre 2013 par l'employeur et l'un des deux syndicats représentatifs dans l'entreprise, la CGTM, lequel représentait, lors de l'élection de 2009, 57 des 62 salariés, soit plus de 90 % du personnel ; que ce protocole de prorogation a eu lieu après que la direction de la Socamo a été informée de ce qu'elle allait faire l'objet d'une fusion-absorption avec une autre filiale du groupe et après l'organisation de deux réunions tendant à la mise en place

d'un protocole préélectoral, en considération du fait que le mandat des représentants du personnel de la société absorbante venait à expiration en juin 2014 ; qu'en égard à ces circonstances et notamment au changement prochain de la situation juridique de l'employeur dictée par la fusion-absorption, le protocole de prorogation du mandat des représentants du personnel, lequel a été signé par le syndicat qui représentait la quasi-unanimité des salariés lors des précédentes élections, ne révèle pas un trouble manifestement illicite ;

*Qu'en statuant ainsi, **alors qu'il résultait de ces constatations qu'au moment de la signature de l'accord de prorogation, les mandats étaient déjà expirés, la cour d'appel a violé les articles susvisés ;***

Par ailleurs, dans une affaire où, pour contester à un salarié le bénéfice du statut protecteur attaché à son mandat prorogé successivement par plusieurs accords, un employeur soutenait par voie d'exception que le premier accord de prorogation n'était pas unanime, la chambre sociale a jugé par motif de pur droit substitué que l'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif qu'il a signé et appliqué sans réserves. Toutefois, l'antériorité de l'expiration des mandats par rapport à la prorogation ne résulte ni des faits ni du moyen tels qu'exposés dans l'arrêt. V. Soc., 4 février 2014, pourvoi n° 11-27.134, Bull. 2014, V, n° 46.

Sommaire : L'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif qu'il a signé et appliqué sans réserves.

Il en résulte qu'un employeur ne peut contester le statut protecteur dont se prévaut un salarié membre du comité d'entreprise en vertu de trois accords successifs de prorogation conventionnelle des mandats au motif que le premier de ces accords n'aurait pas été signé à l'unanimité, alors qu'il a signé et mis en oeuvre sans réserve ces accords.

Extraits :

*Attendu que selon l'arrêt attaqué, que M. [G], engagé en 1978 par la société Netram, devenue société La Maintenance de Paris, **a été élu membre du comité d'entreprise en 2002 ; qu'un accord a été conclu sur la prorogation des mandats des représentants du personnel le 24 juin 2004, puis le 16 septembre 2005 et enfin le 26 octobre 2006** ; que M. [G] a été licencié le 22 juin 2007 et a signé une transaction le 9 juillet 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en avril 2008 pour qu'il soit constaté que son licenciement, et par conséquent la transaction signée postérieurement, étaient nuls faute pour l'employeur d'avoir respecté les règles du statut protecteur ;*

*Sur le premier moyen, **après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :***

Attendu que la société La Maintenance de Paris fait grief à l'arrêt d'annuler le licenciement de M. [G], alors, selon le moyen :

1o/ que seul un accord unanime passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut différer le terme des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dont le renouvellement doit avoir lieu à échéance ; qu'en l'espèce, la société La Maintenance faisait valoir que le mandat de représentant au comité d'entreprise dont se prévalait M. [G] n'était pas valable, dès lors que les dernières élections au comité

d'entreprise de l'entreprise Netram avaient eu lieu en 2002, et que le premier accord de prorogation du 24 juin 2004, prévoyant une prorogation jusqu'au 30 novembre 2005, n'avait été signé que par la CGT, à l'exclusion de la CFDT, organisation pourtant représentative dans l'entreprise ; que pour décider que la prorogation du mandat de M. [G] jusqu'en octobre 2007 était parfaitement valide, la cour d'appel s'est bornée à examiner la validité de la délibération du 26 octobre 2006 ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans vérifier, ainsi qu'il lui était demandé, la validité de la prorogation du 24 juin 2004, dont dépendait nécessairement la validité des prorogations postérieures des 16 septembre 2005 et 26 octobre 2006, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2324-24 du code du travail (anciennement article L. 433-12), dans sa rédaction antérieure à la loi du 2 août 2005 applicable en la cause ;

2o/ que seul un accord unanime passé entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut différer le terme des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise dont le renouvellement doit avoir lieu à échéance ; qu'en l'espèce, la société La Maintenance faisait valoir que le mandat de représentant au comité d'entreprise dont se prévalait M. [G] n'était pas valable, dès lors qu'il existait d'autres organisations syndicales représentatives dans l'entreprise que la CGT et la CFDT ; que pour décider que la prorogation du mandat de M. [G] jusqu'en octobre 2007 était parfaitement valide, la cour d'appel s'est bornée à déclarer que la CGT et la CFDT, signataires de la délibération du 26 octobre 2006, étaient représentatives ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher, ainsi qu'il lui était demandé, s'il n'existait pas d'autres organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, qui auraient dû signer la délibération litigieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2324-24 du code du travail (anciennement article L. 433-12), dans sa rédaction antérieure à la loi du 2 août 2005 applicable en la cause, ensemble l'article L. 2122-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 applicable en la cause ;

3o/ que la cassation à intervenir sur la première et/ou la seconde branche du moyen entraînera, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en tous les chefs du dispositif qui sont la conséquence du chef du dispositif annulé ;

Mais attendu que l'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signé et appliqué sans réserve ; qu'ayant constaté que les mandats des membres du comité d'entreprise avaient été prorogés à trois reprises par un accord signé et mis en oeuvre par l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié bénéficiait, à ce titre, du statut protecteur ;

Que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués par le moyen, la décision se trouve légalement justifiée ; »

C'est à l'aune de ces éléments que la formation examinera la question posée par la première branche du moyen du pourvoi principal : Au soutien de la contestation du bénéfice du statut protecteur attaché à un mandat qui a fait l'objet d'une prorogation par décision unilatérale de sa part, l'employeur peut-il soulever par voie d'exception que sa décision est intervenue après l'expiration du mandat ?

En effet, au cas présent, est en cause l'application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qui, pour faciliter le passage, au sein des entreprises, des anciennes institutions représentatives du personnel au comité social et économique (CSE)

nouvellement créé, a prévu une possibilité de prorogation limitée des mandats jusqu'à l'élection du CSE. Tel est le cas des mandats venant en principe à échéance au cours de l'année 2018, comme au cas présent.

L' article 9 de cette ordonnance, dans sa rédaction issue de la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018, dispose ainsi que :

« I. - Les dispositions de la présente ordonnance, autres que celles mentionnées à l'article 8, entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018, sous réserve des dispositions prévues par le présent article.

II. - Le comité social et économique est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019 sous réserve des dispositions suivantes :

1° Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

2° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent I, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre la date de publication de la présente ordonnance et le 31 décembre 2017, ces mandats sont prorogés jusqu'à cette date ; leur durée peut être également prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

3° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ;

4° Lorsque, en dehors du cas prévu au 1° du présent II, les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, leur durée peut être réduite d'une durée maximum d'un an soit par accord

collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.

III. - Pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

L'accord collectif et la décision de l'employeur mentionnés au premier alinéa du présent III peuvent fixer, pour le premier cycle électoral suivant la mise en place du comité social et économique, des durées de mandat des représentants des comités d'établissement différentes pour chaque établissement, dans une limite comprise entre deux et quatre ans. [...]

V. - Lorsqu'il est fait application des dispositions prévues au I du présent article, ainsi que pendant la durée des mandats en cours, les dispositions des titres Ier et II du livre III de la deuxième partie du code du travail relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, les dispositions du titre VIII du livre III de la même partie du code du travail sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du titre IX du livre III de la même partie du code du travail sur le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, les dispositions du titre X du livre III de la même partie du code du travail sur les réunions communes des institutions représentatives du personnel ainsi que les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la date de publication de la présente ordonnance.

Et selon la présentation de cette réforme par le Gouvernement, sous forme en février 2018 de « 100 Questions-Réponses » sur le CSE, qui a été actualisée en décembre 2019 puis en janvier 2020, pour devenir « 117 Questions-Réponses » sur le CSE, plusieurs hypothèses relatives à l'application de l'article 9, III, de l'ordonnance n° 2017-1386 sont envisagées, dont notamment :

- « Comment proroger ou réduire les mandats des élus des anciennes instances représentatives du personnel de l'entreprise ?

La prorogation ou la réduction des mandats peut être décidée soit par un accord collectif de droit commun, soit par une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel ou le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée (art. 9, II, 2° et 3°, et III, ord. n°2017-1386 du 22 sept. 2017) **y compris lorsque les mandats en cours auraient dû prendre fin après le 31 décembre 2019.**

Parallèlement, le 17 janvier 2020, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion - devenu, depuis le 24 décembre 2024, le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles - a publié, sur son site internet, un article relatif à ces « Questions-Réponses », intitulé « Quelles conséquences en cas d'absence de mise en place du CSE ? ».

Selon cet article, « Une période de transition a été prévue à l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel vers le nouveau comité social et économique.

*Cette période court à compter de la publication des ordonnances, c'est-à-dire le 23 septembre 2017 et s'achève au plus tard le 31 décembre 2019. Le comité social et économique doit être mis en place dès la fin des mandats des élus du personnel survenant à compter du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019. L'ordonnance donne aux acteurs de l'entreprise la possibilité d'anticiper cette mise en place ou, au contraire de la reporter, si l'entreprise a besoin de temps pour s'organiser. Pour ce faire, **elle permet la réduction ou la prorogation des mandats des membres des anciennes institutions représentatives du personnel en cours, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019** ».*

Il apparaît de ces éléments que les dispositions de l'article 9 de l'ordonnance avaient vocation à s'appliquer à des mandats en cours.

Dès lors, peut-on admettre qu'une décision unilatérale de l'employeur prorogeant des mandats expirés puisse avoir un quelconque effet ? Dans l'hypothèse où cette décision n'aurait pas d'effet, peut-on néanmoins considérer que l'employeur ne peut s'en prévaloir pour contester l'existence d'un statut protecteur, au motif qu'il a lui-même pris cette décision ?

Cela reviendrait à transposer à une décision unilatérale de prorogation de mandats expirés, l'arrêt précité du 4 février 2014 qui concernait la contestation par un employeur de la validité, faute d'unanimité, d'un accord de prorogation de mandats en cours. Cela reviendrait également à opposer à l'employeur sa carence - l'absence de prorogation des mandats en cours - pour le priver de la possibilité de se prévaloir, dans son intérêt, des effets juridiques de cette carence - l'absence de statut protecteur.

C'est en substance la thèse retenue par la cour d'appel dans la décision attaquée.

En effet, pour dire que le licenciement de la salariée, initié le 18 février 2019 et notifié le 1^{er} mars 2019, requerrait l'autorisation préalable de l'inspection du travail, à défaut de laquelle il devait être déclaré nul, la cour d'appel, après avoir rappelé les prétentions de la salariée et les dispositions applicables, a énoncé :

« Hormis les cas exceptionnels où la prorogation est prévue par la loi à titre transitoire (C. trav., art. L. 2314-13), il se peut que les partenaires sociaux conviennent avec l'employeur d'une prorogation des mandats qui doivent être renouvelés. Bien entendu, pendant la durée correspondant à cette prorogation, la protection spéciale demeure. Mais encore faut-il que la prorogation ait été actée par un accord conclu à l'unanimité des partenaires sociaux et de la direction, ce qui exclut la prorogation de fait par tacite reconduction (Cass.Soc., 28 septembre 2016, n° 15-16.984) et la prorogation judiciaire.

Pour autant, il a été jugé que la prorogation d'un mandat en vertu d'un accord signé et appliqué par l'employeur, même en dehors des formes légales, emporte prolongation de la protection (« Mais attendu que l'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signé et appliqué sans réserve ; qu'ayant constaté que les mandats des membres du comité d'entreprise avaient été prorogés à trois reprises par un accord signé et mis en oeuvre par l'employeur, la Cour d'appel en a exactement déduit que le salarié bénéficiait, à ce titre, du statut protecteur ; » Cass. soc., 04 février 2014, n° 11-27.134) ».

Après avoir rappelé ensuite les faits constants selon lesquels la salariée a été élue déléguée du personnel titulaire le 24 juin 2014, et que, sauf prorogation, la durée des mandats des délégués du personnel était, au moment des faits, de quatre ans, de sorte que le mandat de la salariée aurait dû prendre fin le 24 juin 2018 et la protection, liée à ce mandat, le 24 décembre 2018, la cour d'appel a retenu, d'une part, que « *L'inspectrice du travail [...] a été informée par le directeur général de l'UMFMB, par courrier du 21 août 2018, de la **confirmation de "notre décision de proroger les mandats des représentants du personnel jusqu'à l'organisation des élections du Comité Social et Economique"**, prise après consultation des représentants du personnel* », d'autre part, que l'inspection du travail « *n'a pas estimé nécessaire d'émettre des observations quant à une telle prorogation, ce qui suppose qu'elle en a admis la régularité* » (Arrêt, p. 9 § 7).

La cour d'appel a encore retenu :

- d'une part, qu'« *à la lecture des pièces communiquées par les parties, il s'avère que les délégués du personnel se sont réunis en juin 2018, juillet 2018, août 2018 et septembre 2018 et que cette institution a donc continué à fonctionner normalement entre le 24 juin 2018 et le 10 octobre 2018, date à laquelle elle a définitivement disparu avec les élections et la mise en place du CSE* » ;

- d'autre part, que « *L'absence de [la salariée] à ces réunions des délégués du personnel était légitime compte tenu de son état de santé (arrêts de travail pour maladie professionnelle) et ne saurait, en aucun cas, la priver de la protection de l'article L. 2411-5 du code du travail* » ;

Elle a ajouté que « *Par ailleurs, le procès-verbal de la première réunion du CSE du 15 novembre 2018 fait état (point 4) de l'approbation des procès-verbaux antérieurs des 12 juillet 2018 et 21 août 2018* » (Arrêt, p. 9 §§ antépénultième à dernier).

La cour d'appel en a déduit que « ***Dans ces conditions, au regard de l'ensemble de ces éléments, la salariée pouvait légitimement croire que son mandat de déléguée du personnel avait pris fin le 10 octobre 2018 avec les élections et la mise en place du CSE, et qu'elle bénéficiait, dès lors, toujours, au moment du déclenchement de la procédure de licenciement à son encontre et ce jusqu'au 10 avril 2019, de la protection d'ordre public instituée par les articles L.2411-1 et L.2411-5 du code du travail*** » (Arrêt, p. 10 § premier).

Elle a enfin ajouté, « *Par ailleurs* », d'une part, que la société « *a été négligente en n'anticipant pas la prorogation des mandats des délégués du personnel avant leur expiration prévue le 24 juin 2018 et en n'organisant pas, non plus, d'élections antérieurement à cette date* », d'autre part, que la société « *ne peut pas se prévaloir, pour priver la salariée de son statut protecteur, des négligences qu'elle a commises dans la mise en place de la représentation du personnel au sein de son organisme, et notamment*

d'une prorogation irrégulière des mandats des délégués du personnel, dès lors qu'elle y a pris part directement, en signant et en appliquant sans réserve ladite prorogation » (Arrêt, p. 10 §§ 3 et 4).

Le mémoire ampliatif (pp. 10 à 17) soutient, d'une part, que suivant la logique retenue par le Conseil d'Etat le 3 juillet 2013 (CE, 3 juillet 2013, n° 342291, publié au recueil Lebon), la prorogation des mandats doit intervenir, quelle que soit l'hypothèse concernée, avant l'expiration des mandats, d'autre part, que « l'impossibilité pour l'employeur de se prévaloir de l'irrégularité de l'accord pour défaut d'unanimité lorsqu'il l'a signé et appliqué sans réserve (Soc., 4 février 2014, n° 11-27.134, publié au Bulletin) doit être nettement distinguée de la question du moment auquel l'accord est intervenu », de sorte que « *Rien ne justifie en effet qu'il soit admis qu'un accord de prorogation des mandats — indépendamment de la question de sa régularité — puisse intervenir après la date d'expiration des mandats* », ce que la doctrine relèverait comme une évidence : « *Un employeur qui a signé un accord pour la prorogation des mandats et a convié les représentants dont les mandats étaient prorogés à plusieurs réunions ne peut cependant pas exciper ultérieurement de l'irrégularité de l'accord qui n'aurait pas été signé à l'unanimité. La prorogation, bien évidemment, ne peut être décidée que tant que les mandats en cours ne sont pas encore expirés* . » (G. Loiseau, P. Lokiec, P.-Y. Verkindt, L. Pécaut-Rivolier et Y. Struillou, *Droit de la représentation du personnel, Dalloz action, 2023-2024, § 361.23*) ». Appliquant ces éléments au cas d'espèce, le mémoire ampliatif en conclut que « *La décision de l'employeur du 21 août 2018, intervenue après l'expiration des mandats des délégués du personnel deux mois plus tôt, le 24 juin 2018, n'a pu avoir pour effet de proroger lesdits mandats* ».

Le mémoire en défense (pp. 7 à 10) fait, quant à lui, valoir, dans un premier temps, que la critique « *est radicalement inopérante dès lors qu'elle est insusceptible d'avoir la moindre influence sur la solution du litige* », « *l'employeur ne [pouvant] pas remettre en cause par voie d'exception, notamment pour contester la nullité de la mesure de licenciement qu'il a décidée en violation du statut protecteur, la légalité de la décision de prorogation de mandats sociaux qu'il a lui-même approuvée et appliquée sans réserve* », se référant ainsi à l'arrêt rendu par la chambre sociale le 4 février 2014, pourvoi n° 11-27.134, cité dans les motifs de l'arrêt, de sorte qu'« *un employeur ne saurait invoquer par voie d'exception l'irrégularité d'un accord collectif qu'il a signé et appliqué, et a fortiori lorsque cette irrégularité lui est directement imputable* ». Dans un second temps, le mémoire en défense fait valoir qu'« *aucun principe ni règle de droit ne s'opposait à ce que le mandat des délégués du personnel puisse être prorogé par décision unanime, quand bien même cette décision serait intervenue après expiration de leur mandat* », et soutient deux raisons en ce sens :

- « *il n'apparaît pas justifié que dans un tel cas de figure, l'employeur puisse invoquer l'expiration du mandat du salarié protégé au moment où la prorogation de ce mandat est intervenue pour ensuite faire juger que le salarié ne bénéficiait plus du statut protecteur conféré par l'article L. 2411-5 du code du travail* », d'une part,

- les dispositions transitoires de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 « *ayant vocation à permettre une application progressive de la réforme, visaient à faciliter la transition entre l'ancien régime des instances de représentation du personnel avant la mise en place d'un CSE* », sans pour autant subordonner « *la possibilité de cette prorogation exceptionnelle des mandats à ce qu'elle intervienne au cours desdits mandats* », d'autre part.

La formation appréciera les mérites de la première branche à l'aune des éléments qui précèdent.

4.2- sur la seconde branche du moyen du pourvoi principal

La dénaturation alléguée porte sur l'article 3.6 relatif aux « *conditions de validité de la prorogation des mandats* » de la fiche n° 4 de la circulaire DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés , qui énonce que :

« Hormis la modification du terme du mandat des délégués du personnel pour assurer la simultanéité de l'élection avec celle du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2314-6), la prorogation des mandats n'est admise que si elle résulte d'un accord conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (Cass. soc. 27 mai 1999, n° 98-60327, Bull. civ. V n°241, X. c./ Sté SBI ; Cass. soc. 12 juill. 2006, n°05-60.331, Bull. civ. V n°259, Sté Banque des Antilles françaises), et non par une délibération de l'instance elle-même (Cass. soc., 12 mars 2003, n°01-60.771, Bull. civ. V n° 96, Sté Inforsud Editique).

Cet accord, qui doit être écrit à peine de nullité (Cass. crim., n°08-82.736, Sté Xerox SAS), doit intervenir avant le terme du mandat et ne saurait le faire revivre rétroactivement.

Si l'inspecteur du travail constate que le mandat du salarié a été prorogé en dehors des formes légales et que la protection dont l'intéressé bénéficiait est expirée à la date à laquelle il statue, il doit se déclarer incompétent ».

La cour d'appel a retenu que la circulaire précitée n'est pas transposable au cas d'espèce, « *puisque relative spécifiquement aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés* », avant de reproduire exactement le contenu de l'article précité et d'énoncer que « la circulaire sus-visée ne saurait être revêtue d'une quelconque force normative s'imposant aux juges du fond » (Arrêt, p. 10 § 2).

Il apparaît ainsi que la dénaturation alléguée est inexistante et que le grief s'attaque à des motifs surabondants.

Ce grief pourra, dès lors, ressortir d'un rejet non spécialement motivé.

4.3- Sur le moyen du pourvoi incident

Ce moyen soutient que modifie l'objet du litige la cour d'appel qui statue sur une prétention présentée à titre subsidiaire dans l'hypothèse du rejet de la demande principale, tandis qu'elle fait droit à la demande formée à titre principal.

V. Par exemple :

Com., 22 novembre 2023, [pourvoi n° 22-17.936](#)

Réponse de la Cour

Vu les articles 4 et 5 du code de procédure civile :

5. Il résulte de la combinaison de ces textes que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et que le juge doit se prononcer seulement sur ce qui est demandé.

6. Pour rejeter la demande en paiement formée par la société Internatel et la condamner à payer à M. [F] la somme de 4 000 euros à titre de dommages et intérêts, l'arrêt retient que si la société Internatel avait proposé à M. [F] de bloquer les numéros appelés frauduleusement, cela aurait permis de faire cesser l'usage et de limiter le montant des factures. Il en déduit que M. [F] a donc subi une perte de chance de ne pas payer les appels frauduleux vers les numéros spéciaux, que les montants litigieux facturés sont pour la facture du 3 juillet 2019 de 124,05 euros correspondant à 2 330 appels vers des numéros spéciaux et, pour la facture du 2 août 2019 de 987,81 euros correspondant à 18 244 appels vers des numéros spéciaux, que néanmoins parmi ces numéros spéciaux, certains ont été passés sans fraude et étaient utiles à la pharmacie, de sorte que le préjudice et la perte de chance doivent être estimés à la seule somme forfaitaire de 600 euros. Il ajoute que M. [F] n'aurait pas résilié le contrat s'il avait été mis fin au piratage et que le coût de la résiliation s'est élevé à 3 402 euros selon la facture du 27 août 2019, que le préjudice de M. [F] s'élève donc à la somme de 4 000 euros que la société Internatel sera condamnée à lui payer.

7. En statuant ainsi, alors qu'elle avait accueilli la prétention principale de M. [F] tendant au rejet de la demande en paiement formée par la société Internatel et que, dans ses conclusions, M. [F] ne demandait qu'à titre subsidiaire la condamnation de la société Internatel au paiement de dommages et intérêts, la cour d'appel, qui a modifié l'objet du litige et statué au-delà de ce qui était demandé, a violé les textes susvisés.

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

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 mars 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

N° 22-17.936 Société Internatel Contre M [F]

Président : M. Vigneau (président) - Rapporteur : Mme Guillou - Avocat général : Mme Henry - Avocat(s) : SARL Le Prado - Gilbert, SCP Gadiou et Chevallier

Références : Com., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-17.936

En l'espèce, les développements de l'arrêt ne comportent aucune mention relative à la demande subsidiaire de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais dans son dispositif, la cour d'appel a confirmé « le jugement du Conseil de prud'hommes d'Annecy rendu le 10 mars 2021, en ce qu'il a [...] débouté [la salariée] de ses demandes de : - Licenciement sans cause réelle et sérieuse et des demandes indemnitaires associées » (Arrêt, p. 15 § 11).

Elle a ensuite infirmé le jugement pour le surplus et, statuant à nouveau sur les chefs d'infirmerie, a dit que le licenciement de la salariée est nul et condamné la société à payer à la salariée diverses sommes à ce titre.

La formation appréciera si, en cas de cassation sur le pourvoi principal, il y a lieu d'examiner le pourvoi incident. En effet, ainsi que soutenu par le mémoire en réponse au pourvoi incident :

« En application de l'article 624 du code de procédure civile, la portée de la cassation s'étend à l'ensemble des dispositions du jugement cassé ayant un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire.

En l'espèce, la cassation à intervenir sur le pourvoi principal entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de l'arrêt ayant débouté Mme [R] de sa demande subsidiaire en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le chef de l'arrêt ayant accueilli la demande principale de Mme [R] est en effet en lien de dépendance nécessaire avec le chef de dispositif par lequel la cour d'appel a confirmé le rejet de la demande subsidiaire de la salariée fondée sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse. »

En cas de rejet du pourvoi principal et approbation de l'arrêt ayant annulé le licenciement de la salariée, la formation pourra, si elle suivait le mémoire en réponse dans son argumentation, **écarter le pourvoi incident par décision non spécialement motivée**, Mme [R] n'étant en effet pas fondée à se pourvoir contre un arrêt qui ne lui fait pas grief, sa demande principale en nullité du licenciement ayant été accueillie par la cour d'appel.

[Tableau 1](#) **Pourvoi** : 5/6/2024

MA : déposé le 3/10/2024 (dde art. 700 CPC : 3 500 euros), signifié le même jour par la SARL Cabinet François Pinet

MDPI : déposé le 3/12/2024 (dde art. 700 CPC : 3 600 euros), signifié le même jour par la SCP Poupet & Kacenelenbogen

Mémoire en réponse au pourvoi incident : 27/12/2024
