

Correction du Commentaire d'arrêt

Cass. soc., 8 novembre 2023, n° 22-17.919

Remarque liminaire : Ce document de correction n'est pas entièrement rédigé. En outre, il contient des éléments à visée pédagogique (ex : ceux relatifs à la partie I « brouillon » ainsi que les éléments mentionnés en gris), qui ne doivent pas figurer dans un devoir.

Par ailleurs, contrairement aux autres supports de correction qui vous ont été communiqués jusqu'à présent, celui-ci comprend des éléments qui ne sont pas à apprendre, car n'étant pas au programme du droit du travail ce semestre. Il s'agit des éléments relatifs à la résiliation judiciaire, mais également au droit de la responsabilité civile.

Enfin, la lecture de l'arrêt rendu par la chambre sociale le 17 avril 2021 permettait de mieux comprendre l'arrêt ainsi que sa portée. C'est la raison pour laquelle nous vous précisons dans ce document de correction certains éléments présents dans l'arrêt du 17 avril 2021.

INTRODUCTION

Phrase d'accroche.

Le cas de l'annulation d'une autorisation administrative de licencier un salarié protégé à toujours été source de difficultés. Non seulement, il a impliqué des divergences de solutions jurisprudentielles¹, mais il induit aujourd'hui un régime indemnitaire spécifique qui diffère de celui de l'absence d'autorisation administrative. Complexe à appréhender, la chambre sociale de la Cour de cassation, par un arrêt du 8 novembre 2023, apporte des précisions sur ce régime, et plus particulièrement sur les effets indemnitaires d'un refus de réintégration d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée.

Rappel des faits.

- Une salariée est engagée en tant que secrétaire de direction en 1995. Dès les années 2000, elle exerce des mandats de représentant du personnel et de représentant syndical ainsi que des fonctions de conseiller prud'homme (depuis 2002) sachant que ce dernier mandat est renouvelé en 2018.

¹ V. infra les divergences entre la chambre criminelle et la chambre sociale de la Cour de cassation.

Procédure et motifs.

- En septembre 2010, la salariée et l'Union locale des syndicats CGT saisissent la juridiction prud'homale en invoquant une inégalité de traitement et une discrimination syndicale.
- L'employeur licencie pour motif économique la salariée en septembre 2014 après l'obtention d'une autorisation ministérielle du travail, intervenue le 20 août 2014. Le tribunal administratif de Paris annule cette dernière en octobre 2015 par jugement devenu définitif.
- Par un arrêt en référé du 9 mai 2017, la CA de Versailles ordonne la réintégration de la salariée. Du fait de l'absence de sa réintégration, la salariée sollicite alors la résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur au titre de la violation de son statut protecteur.
- Le 17 mai 2019, la CA fait droit à la seconde demande de la salariée en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail, mais précise que celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Aussi, elle déboute la salariée de sa demande relative au statut protecteur (notamment la résiliation judiciaire aurait dû produire les effets d'un licenciement nul si la CA avait fait droit à cette demande).

Rq (éléments non précisés dans l'arrêt à commenter, mais présents dans l'arrêt du 17 mars 2021) : La salariée comme l'Union locale des syndicats CGT et l'employeur ont formé un pourvoi en cassation. Il y a donc eu jonction d'instance du fait de leur connexité.

Dans leur premier moyen, la salariée et le syndicat faisaient grief à l'arrêt d'appel de restreindre les dommages et intérêts :

- Selon eux, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur au titre de la méconnaissance de l'obligation de réintégration d'un salarié protégé aurait dû produire les effets d'un licenciement nul (et non, sans cause réelle et sérieuse) au titre des articles L. 2411-22 du CDT et 1184 (devenu 1227) du C. Civ.
- Selon ces derniers, la CA en rejetant la demande relative au paiement d'une indemnité pour violation du statut protecteur sans répondre à un moyen déterminant (à savoir le fait que la salariée justifiait d'un mandat de conseiller prud'homme depuis 2002, et renouvelé pour la période 2018-2022) avait violé l'art. 455 du CPC (autrement dit, ils reprochaient au juge un défaut de motivation).

Dans leur second moyen, la salariée et le syndicat faisaient grief à l'arrêt d'appel d'avoir inversé la charge de la preuve en matière de discrimination. Concrètement, selon eux, la CA qui avait constaté :

- que l'employeur avait été condamné judiciairement pour discrimination syndicale vis-à-vis de la salariée,
- que la CAA de Paris par arrêt confirmatif avait annulé l'autorisation du licenciement économique du fait que celui-ci n'était pas sans lien avec les mandats de la salariée (en tenant compte notamment des temps de délégation de la salariée)
- qui avait prononcé une résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur et donc, constaté un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier celle-ci (à savoir la méconnaissance de l'obligation d'information)

et qui pour autant n'avait pas admis une résiliation judiciaire fondée sur l'existence d'une discrimination syndicale en reprochant à la salariée ne pas rapporter la preuve d'un lien entre le refus de la réintégration et les activités syndicales avait méconnus les règles de preuve de la discrimination.

N.B. : En matière de discrimination, le droit du travail demande à celui qui allègue être discriminé de rapporter des éléments qui, pris dans leur ensemble, laissent supposer une discrimination. L'employeur devra alors prouver que ses actes, décisions, etc. sont fondés et justifiés sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

- Néanmoins, le 17 mars 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation casse partiellement l'arrêt de la CA de Versailles en considérant que la résiliation judiciaire devait produire les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (et non d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Rq (éléments non précisés dans l'arrêt à commenter, mais présents dans l'arrêt du 17 mars 2021) : La Cour de cassation rappelle que le licenciement est nul lorsque l'autorisation administrative est annulée. À ce titre, le salarié protégé doit être intégré dans son emploi (ou un emploi équivalent). Reste que dès lors que l'employeur ne réintègre pas le salarié sans qu'il justifie d'une impossibilité de réintégration cela donne lieu à une résiliation judiciaire. Ce motif induit non seulement que la résiliation judiciaire soit prononcée aux torts de l'employeur, mais qu'elle produit les effets d'un licenciement nul pour méconnaissance du statut protecteur.

Elle reproche ainsi aux juges de fond

- d'avoir constaté que l'employeur ne démontrait pas l'impossibilité de la réintégration de la salariée,
- d'avoir prononcé une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (sur le motif de la méconnaissance de l'obligation de réintégration) tout en précisant que les effets de celle-ci sont ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors même qu'elle avait constaté que la salariée au moment de sa demande de résiliation (9 janvier 2019) avait été réélue en qualité de conseiller prud'homme (en 2018).
- La CA de renvoi (soit la CA de Versailles) adopte le raisonnement de la Cour de cassation et fait droit à la demande de la salariée en prononçant une résiliation judiciaire ayant les effets d'un licenciement nul au titre de la violation du statut protecteur de la salariée.

Moyens du demandeur au pourvoi.

- L'employeur forme alors un pourvoi en cassation divisé en deux moyens :
 - o Au sein du premier moyen, il estime que la salariée ne pouvait prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur, mais uniquement à une indemnité en fonction du préjudice subi. De même, il conteste les modalités de calcul de l'indemnité et notamment la fixation de la période donnant lieu à l'indemnité pour violation du statut protecteur.
 - o Dans un second moyen, l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme au titre du licenciement nul sans déduction de la somme versée en 2019 au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse prononcée par l'arrêt de CA de Versailles en 2019.

Remarque pour déterminer le problème de droit : Nous sommes dans l'hypothèse d'un arrêt de rejet. Il convient donc de confronter les moyens du demandeur au pourvoi, avec la solution de la Cour de cassation dans l'arrêt. Autrement dit ici, il s'agit de confronter les « 2 blocs » de moyens / solution de la Cour de cassation, c'est-à-dire dans l'arrêt les paragraphes n° 9/10/11/12 et les paragraphes n° 13/14/15.

Voici, ci-après, le problème de droit retenu en confrontant ces paragraphes.

Pb. de droit.

La question posée à la Cour de cassation était celle de savoir quel est le régime d'indemnitaire applicable au titre de la méconnaissance du statut protecteur. Plus précisément, la Cour de cassation devait se prononcer sur les modalités d'attribution de l'indemnité dans le cas spécifique d'annulation de l'autorisation administrative de licenciement et d'une résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur pour méconnaissance de l'obligation de réintégration.

- En d'autres termes, en cas d'annulation de l'autorisation administrative de licenciement et en présence d'une résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité pour violation du statut protecteur doit-elle se limiter à une indemnité en fonction du préjudice subi ?
- Par ailleurs, il était demandé à la Cour de cassation de statuer sur la période de référence pour l'octroi de l'indemnité et sur la nature du préjudice réparé par cette dernière.

Solution de la Cour de cassation.

- La Cour de cassation rappelle que les règles en la matière à savoir que lorsque l'autorisation administrative permettant de licencier un salarié protégé est annulée, l'employeur est dans l'obligation de le réintégrer à son emploi ou du moins à un emploi équivalent.
- Plus encore, elle reprend la solution donnée en 2021 en précisant que dès lors que l'employeur n'effectue pas la réintégration du salarié sans pour autant justifier d'une impossibilité de réintégration alors une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur pourra être prononcée et celle-ci aura les effets d'un licenciement nul au titre de la violation du statut du protecteur. Reste que la Cour de cassation précise que le salarié doit bénéficier du statut protecteur au jour de sa demande de résiliation judiciaire. Si cela est le cas, il pourra prétendre à une indemnité égale à la rémunération perçue à partir de la rupture effectuée par résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection, et ce, dans la limite de trente mois.
- Enfin, elle distingue entre les condamnations de somme à verser au titre des dommages et intérêts pour l'employeur. La somme versée en 2019 au titre de l'arrêt de la CA du 17 mai 2019 correspondait aux dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse alors que la CA par arrêt du 20 avril 2022 condamne l'employeur à verser une somme au titre des dommages et intérêts pour licenciement nul. En

d'autres termes, les premiers étaient afférents au préjudice subi pour le licenciement intervenu en 2014 alors que les seconds sont relatifs au préjudice issu de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Remarque pour déterminer le plan du commentaire d'arrêt : dans la mesure où le plan du commentaire d'arrêt doit relater la solution rendue par la Cour de cassation, il convient de rechercher le plan dans les paragraphes relatifs à la « Réponse de la Cour ». En d'autres termes, il faut rechercher le plan dans les paragraphes n° 10, 11 et 14.

Voici, ci-après, le plan retenu pour la résolution de ce commentaire d'arrêt.

Plan retenu pour la résolution du commentaire d'arrêt :

I- L'influence du statut de salarié protégé sur la mise en œuvre de la résiliation judiciaire

- A) Le refus de réintégration d'un salarié protégé, fondement d'une résiliation judiciaire aux torts de l'employeur
- B) Le bénéfice du statut protecteur, élément déterminant des effets de la résiliation judiciaire

II- La spécificité des effets indemnitaires pour violation du statut protecteur

- A) La portée du refus de réintégration dans la détermination des modalités de calcul de l'indemnité
- B) L'indépendance du régime indemnitaire pour violation du statut protecteur

DEVELOPPEMENTS

I- A)

*Citer. « *Le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent* »

= La Cour de cassation rappelle **le droit à la réintégration des salariés protégés** dans le contexte particulier de l'annulation de l'autorisation administrative de licencier .

*Expliquer.

- Contexte du droit à la réintégration : Lorsque l'autorisation administrative est annulée, le salarié possède le droit de demander sa réintégration (dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation). Disposé dans le Code du travail (art. L. 2422-1), ce droit n'a pas toujours été reconnu au salarié dont l'autorisation administrative de licencier est annulée. Avant la loi du 28 octobre 1982 et l'arrêt de chambre mixte de 1980, la chambre sociale considérait que l'employeur ne pouvait être tenu de réparer les conséquences d'une annulation d'une autorisation administrative de licencier (Cass. soc., 1^{er} juillet 1964). À l'inverse, la chambre criminelle considérait que l'annulation de l'autorisation administrative entraînait l'annulation de l'autorisation de licencier et que si l'employeur ne réintérait pas le salarié, il commettait un délit d'entrave (Cass. crim, 9 juin 1996). En 1980, la Cour de cassation harmonise sa

jurisprudence et considère que l'annulation de l'autorisation administrative de licencier peut notamment donner lieu à réintégration, mais le juge judiciaire doit surseoir à statuer jusqu'à la décision définitive du CE (Cass. ch. Mixte., 18 janvier 1980).

- Modalités du droit à réintégration : Le droit à la réintégration induit une réintégration **dans son emploi ou un emploi équivalent**. Il est de jurisprudence constante que l'emploi équivalent désigne un emploi aux attributions semblables, à une rémunération équivalente, à des perspectives de carrières similaires et au même secteur géographique (V. not. Cass. soc., 21 mars 2002, n° 00-40.675)

*Citer. « *Il en résulte que lorsque l'employeur n'a pas satisfait à cette obligation sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur* »

= La Cour de cassation rappelle sa jurisprudence constante à savoir que **le défaut de réintégration du salarié peut donner lieu à une demande de résiliation judiciaire**.

*Expliquer.

- Contexte : Au sein de cet arrêt, la Cour de cassation (ni les parties) ne remet pas en cause la faculté de demander une résiliation judiciaire du contrat de travail lorsque l'employeur refuse de réintégrer le salarié protégé alors qu'il ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration. La jurisprudence de la Cour de cassation admet depuis longtemps que le salarié est fondé à demander sa résiliation dans ce cas là. Pour exemple, elle a prononcé une résiliation judiciaire lorsque l'employeur a refusé de réintégrer un salarié suite à l'annulation d'une rupture conventionnelle homologuée (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547). Plus encore, la Cour de cassation a reconnu que le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail lorsque l'employeur refuse de le réintégrer (Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 04-40.789).

Rq. : La prise d'acte se distingue de la résiliation judiciaire, car celui procédant à la prise d'acte rompt immédiatement le contrat de travail tandis que dans la résiliation judiciaire, il faut que le juge la prononce afin que le contrat de travail soit rompu. En d'autres termes, si la résiliation judiciaire n'est pas prononcée (soit injustifiée), la relation contractuelle se poursuit.

Rq2. : L'employeur n'a pas la faculté de faire une demande de résiliation judiciaire (Cass. soc., 16 mars 2005, n° 03-40.251).

*Critiquer.

Admettre que le salarié peut demander une résiliation judiciaire au titre du refus de réintégration semble logique en ce que la résiliation judiciaire du contrat de travail suppose un manquement grave de l'employeur à ses obligations (V. not. Cass. soc., 16 mars, 2005, n° 03-40.251). Or, refuser une réintégration ordonnée par le juge semble en constituer un. Toutefois, le droit à la réintégration permet l'effectivité du statut protecteur. Le fait que le juge autorise le salarié à demander une résiliation judiciaire, et ainsi renoncer à la réintégration peut ainsi étonner. Cette solution est néanmoins pragmatique si les « *les moyens de contrainte sont sans effet, notamment les astreintes, et que l'employeur refuse d'exécuter la décision du juge, le salarié qui est sorti victorieux d'une procédure longue de plusieurs mois ou années doit pouvoir se délier de son employeur et recouvrer sa liberté de travailler* »².

I-B)

*Citer. « *La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur pour ce motif produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur dès lors que le salarié est protégé au jour de sa demande* ».

= La Cour de cassation relève que si la salariée était fondée à demander la résiliation judiciaire, **les effets de celle-ci dépend de si le salarié bénéficie encore au jour de sa demande de la protection**. Concrètement, elle fait une distinction dans les effets de la rupture selon le bénéfice du statut protecteur ou pas lors de la demande.

*Expliquer.

- Contexte : La Cour de cassation a déjà distingué les effets selon si le salarié bénéficie ou non du statut de salarié protégé au moment de la demande de résiliation judiciaire. En effet, lorsque le salarié ne bénéficie pas au jour de la demande de la résiliation judiciaire d'un statut protecteur alors celle-ci aura comme effets ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 26 octobre 2016, n° 15-84.552) À l'inverse, lorsque le salarié bénéficie du statut protecteur alors la résiliation judiciaire donne lieu à des effets d'un licenciement nul (Cass. Soc. 17 mars 2021, n° 19-19.446 et n° 19-20.395).

² J.-Y. Kerbourc'h, « des effets indemnitaires du refus de l'employeur de réintégrer le salarié dont l'autorisation de licenciement est annulée », *JCP Social*, n° 51-52, 26 déc. 2023, p. 1357.

- Comparaison entre l'arrêt de 2021 et l'arrêt à commenter : La Cour de cassation reprend ainsi sa jurisprudence constante sur sa distinction entre les effets de la résiliation judiciaire. Plus encore, elle réaffirme sa solution rendue le 17 mars 2021 (1^{er} arrêt du litige).
 - En 2021, elle relevait que lorsque l'employeur a refusé de réintégrer le salarié sans démontrer d'une impossibilité de réintégrer, « *la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur pour ce motif produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur* » et reprochait à la CA d'avoir retenu les effets d'un licenciement sans cause et sérieuse alors qu'elle avait constaté que la salariée au moment de la demande de résiliation, la salariée avait été réélue.
 - En 2023, elle clarifie davantage en précisant de manière explicite que c'est au jour de la demande en résiliation que se déterminent ses effets.

- Comparaison entre le droit à réintégration et la demande de résiliation judiciaire : La jurisprudence distingue ainsi entre le droit à réintégration et les effets d'une résolution judiciaire du fait du refus d'une réintégration.
 - La fin de la période de protection n'a aucun effet sur le droit à réintégration. La Cour de cassation a ainsi pu jugé que lorsque le salarié demande de nouveau sa réintégration (première demande effectuée sous astreinte, mais non réalisée par l'employeur), la CA ne peut refuser de la demande au motif que la réintégration n'est plus de droit en raison de l'expiration de la période de protection (Cass. Soc., 2 juin 1993, n°89-45.278).
 - À l'inverse, la fin de la période de protection conditionne les effets de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

*Critiquer.

Le bénéfice de la protection conditionne les effets de la résiliation judiciaire et ainsi, la nature de l'indemnité. Cette distinction peut interroger étant donné les longs délais du contentieux. En effet, nombre de salariés protégés pourraient être concernés par l'extinction de la période de protection lors de la demande de résiliation (ils doivent demander la réintégration (donc premier contentieux), puis en cas de refus, ils doivent induire une demande en résiliation judiciaire, et ce, en bénéficiant toujours d'un statut protecteur). Cette règle semble réduire le nombre de bénéficiaires des effets indemnitaires du licenciement nul (d'autant plus que la Cour

de cassation est particulièrement vigilante aux demandes, le salarié protégé ne peut faire une demande à titre principal de résiliation judiciaire et de réintégration (Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 16-19.836).

II-A)

*Citer.

- « *Et que le salarié peut prétendre à une indemnité à ce titre égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection encourue au jour de sa demande en résiliation, dans la limite de trente mois* ».

= La Cour de cassation précise le régime d'indemnisation et notamment **les modalités de calcul de l'indemnité au titre de la violation du statut protecteur.**

- « *Ayant constaté qu'à la date de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, formée le 9 janvier 2019, la salariée bénéficiait du statut de salariée protégée pour avoir été réélue en qualité de conseiller prud'homme en 2018, la cour d'appel en a exactement déduit que la salariée était en droit d'obtenir, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, le montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction, fixée à la date de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur le 17 mai 2019, et l'expiration de la période de protection dans la limite de la durée de protection, soit une durée de vingt-quatre mois augmentée de six mois.* »

= La Cour de cassation **valide le raisonnement de la CA.**

*Expliquer.

➔ La Cour de cassation précise la durée de l'indemnité

- Contexte : Régime d'indemnisation en cas d'annulation de l'autorisation administrative de licencier :
Il existe deux régimes juridiques distincts selon si le salarié a demandé ou non sa réintégration.
 - S'il demande sa réintégration et que l'annulation de l'autorisation administrative de licencier est devenue définitive, le salarié « *a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration* » (art. L. 2422-4 du CDT).

- S'il ne demande pas sa réintégration, le salarié aura droit au paiement d'une « *indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois* » à compter de la notification à l'employeur la décision d'annulation (art. L. 2422-4 du CDT).

L'employeur se prévalait de cette spécificité indemnitaire pour écarter le mode de calcul retenu par la CA. Concrètement, il considérait que le salarié qui ne demandait pas sa réintégration, mais la résiliation judiciaire ne pouvait demander que le bénéfice d'une indemnité en fonction du préjudice subi.

- Solution et appréciation : La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de l'employeur et accorde une indemnité qui est « *égale la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection en cours au jour de sa demande en résiliation, dans la limite de trente mois* ». Elle applique une solution déjà établie puisque la Cour de cassation a déjà considéré que le salarié protégé qui essuie un refus de réintégration du fait d'une annulation d'autorisation administrative (en l'espèce, relative à une rupture conventionnelle) a droit à une indemnité au titre de la violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection dans la limite de trente mois (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547).

➔ La Cour de cassation précise le point de départ de l'indemnité

- Raisonnement employeur : L'employeur considérait que le point de départ de l'indemnisation devait être le licenciement.
- Solution : La Cour de cassation valide le raisonnement de la CA qui fixe le point de départ de l'indemnité à la date de résiliation judiciaire, et non au licenciement. Il ne s'agit pas en réalité d'une simple réintégration d'une solution déjà appliquée (V. en ce sens Cass. Soc., 15 avril 2015, n° 13-27.211 (relative à une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement nul)).

*Critiquer.

Le point de départ de l'indemnisation ne semble pas pouvoir être le licenciement, car au moment du licenciement, le juge n'a pas encore reconnu la nullité de la rupture. Or, l'indemnité issue de la résiliation judiciaire a pour objet de compenser la nullité issue de la méconnaissance du statut protecteur, celle-ci relevant ici du refus de la réintégration par l'employeur. Concrètement, en retenant comme point de départ la résiliation judiciaire, le juge prend en considération le décalage chronologique entre la demande de résiliation judiciaire et la rupture du contrat. Si la Cour de cassation prend en considération le refus de la réintégration dans la détermination du point de départ de l'indemnisation, cela n'est pas forcément favorable au salarié protégé.

- Favorable : les salaires pris en considération pour l'indemnisation peuvent être augmentés des primes générales.... (c'est le cas en l'espèce), et donc augmenter la somme des dommages et intérêts accordés au titre de cette indemnisation pour violation de statut protecteur.
- Défavorable : Le fait que le point de départ soit fixé à la résiliation judiciaire induit que la période de protection est en cours, ou du moins qu'une partie est passée. Or, l'indemnisation est réduite du fait que la résiliation judiciaire risque d'intervenir tardivement (notamment du fait des contentieux). Reste toutefois, que l'extinction de la protection est prorogée de 6 mois après la fin du mandat, ce qui réduit non seulement l'impact défavorable sur la demande de résiliation judiciaire (le salarié pouvant avoir 6 mois de plus pour demander une RJ et obtenir celle-ci avec des effets de licenciement nul) et sur la durée de l'indemnisation (cela prolonge la durée de protection de 6 mois et donc l'indemnisation de 6 mois).

II-B)

*Citer.

« Par arrêt du 17 mars 2021, la Cour de cassation a jugé que le chef de dispositif de l'arrêt de la Cour d'appel du 17 mai 2019 condamnant l'employeur à payer à la salariée une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse était relatif au licenciement prononcé le 22 septembre 2014 après autorisation ultérieurement annulée, en sorte que c'est à bon droit que la cour d'appel, par arrêt du 20 avril 2022, a condamné l'employeur à payer à la salariée une certaine somme à titre d'indemnité pour licenciement nul réparant le préjudice causé par la résiliation du contrat de travail. »

*Expliquer.

- Contexte : Le salarié protégé a droit par définition à trois indemnités de nature différente en fonction des circonstances à savoir les indemnités de rupture, l'indemnité réparant le caractère illicite du licenciement et l'indemnité réparant la violation du statut protecteur.
- Solution :
 - La Cour de cassation rappelle que le régime indemnitaire pour violation du statut protecteur est indépendant des autres. Elle valide le raisonnement des deux arrêts de la CA en considérant que l'octroi de dommages et intérêts n'a pas donné lieu à une double réparation du même préjudice. Aussi, l'indemnité attribuée :
 - en 2019 était relative au licenciement sans cause réelle et sérieuse soit aux préjudices antérieurs à la résiliation judiciaire (en l'espèce, au licenciement dont l'autorisation administrative a été annulée)
 - en 2022 était relative à la résiliation judiciaire ayant des effets de licenciement nul soit aux préjudices postérieurs à la résiliation judiciaire.
 - Par conséquent, l'indemnité relative à la violation du statut protecteur et les autres indemnités ne se concurrencent pas.
 - Le défendeur invoque au soutien de sa demande le principe de réparation intégrale sans perte ni profit, qui interdit de réparer deux fois le même préjudice. La Cour de cassation ne répond pas expressement en invoquant ce principe, mais indique dans sa solution que chaque régime indemnitaire est indépendant des autres, de sorte que le même préjudice n'est pas réparé deux fois.

*Critiquer.

- La distinction entre les indemnités accordées par les CA est favorable au salarié protégé, en ce qu'elle distingue le préjudice né du licenciement dont l'autorisation administrative a été annulée, du préjudice ressortant de la résiliation du contrat de travail.
- La consécration de l'indépendance du régime indemnitaire lié à la violation du statut protecteur est salubre, dans la mesure où elle permet une réparation intégrale du préjudice subi par le salarié, et plus exactement de l'ensemble des préjudices, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs à la résiliation judiciaire intervenue.