

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er février 2017

Rejet

M. CHOLLET, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 190 F-D

Pourvoi n° T 15-26.250

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société NM West, anciennement New Man, société anonyme, dont le siège est
[Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 4 septembre 2015 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige
l'opposant à Mme [M] [J], épouse [B], domiciliée [Adresse 2],

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 14 décembre 2016, où étaient présents : M. Chollet, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Guyot, conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Guyot, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société NM West, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme [J], et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 4 septembre 2015) statuant sur renvoi après cassation (Soc. 5 novembre 2014, n°13-19.666), qu'engagée le 1er décembre 1995 par la société NM West, anciennement dénommée New Man, et exerçant au dernier état de la relation contractuelle les fonctions de directrice de la communication, Mme [J] a été en congé de maternité du 5 juin au 17 décembre 2009 puis en dispense d'activité rémunérée ; qu'elle a été licenciée le 5 février 2010 pour motif économique ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement était nul et de le condamner à payer des dommages-intérêts à la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que l'interdiction des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection liée à la maternité ne s'applique pas en cas de licenciement collectif pour motif économique ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1225-4 du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause, seules constituent des mesures préparatoires interdites les mesures concrétisant la décision de l'employeur de licencier la salariée, telle que l'embauche d'un salarié ayant pour objet de pourvoir à son remplacement définitif ; qu'en se fondant exclusivement sur le fait que la salariée avait été informée le 4 décembre 2010 de ce qu'elle faisait partie d'un projet de licenciement collectif, la cour d'appel a violé l'article L. 1225-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'il résulte de l'article L. 1225-4 du code du travail, alors applicable, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel a constaté l'existence, pendant le congé de maternité, d'actes préparatoires au licenciement de la salariée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société NM West aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société NM West et la condamne à payer à Mme [J] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier février deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société NM West

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme [M] [B] était nul et d'avoir condamné la société NM West, anciennement New Man, à lui payer la somme de 100.000 € à titre de dommages-intérêts,

AUX MOTIFS QUE l'article 10 de la directive 92/85 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, doit être interprété en ce sens qu'il interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision, telles que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée, avant l'échéance de cette période ; que l'article L.1225-4 du code du travail dispose qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; qu'en l'espèce, Mme [B] a été embauchée par la société New Man à compter du 1er décembre 1995 en qualité de responsable promotion en contrat à durée indéterminée, puis promue responsable de la communication le 1er juillet 2009 ; qu'elle a bénéficié d'un congé de maternité à compter du 5 juin 2009 jusqu'au 17 décembre 2009 et a pris un jour de congé le 18 décembre 2009 ; que la période de protection expirait donc le 16 janvier 2010, qu'elle a reçu une proposition de reclassement en date du 22 décembre 2009 et a été effectivement licenciée par lettre du 5 février 2010 ; que Mme [B] expose avoir été informée le 4 décembre 2010 par un entretien téléphonique émanant de M. [S], directeur des ressources humaines, de ce qu'elle allait faire l'objet d'un licenciement économique, ce dernier l'ayant invitée à venir le voir pour s'entretenir de cette situation dans les jours suivants ; qu'au cours de cet entretien, M. [S], directeur des ressources humaines, lui a indiqué qu'il était inutile qu'elle reprenne le travail, soit après le 17 décembre, compte tenu de ce qu'elle faisait partie du licenciement économique collectif pour lequel le comité d'entreprise avait déjà été consulté au mois de novembre et lui a demandé de lui adresser deux lettres l'une pour annuler sa demande de congé parental à temps partiel afin qu'elle soit toujours considérée comme à plein temps dans le cadre du licenciement économique et l'autre pour demander à bénéficier d'une absence autorisée et rémunérée ; que Mme [B] justifie d'une part, avoir rédigé une lettre datée du 9 décembre 2009 pour demander l'annulation de sa demande de congé parental à temps partiel (pièce 44) et une lettre datée du 10 décembre 2009 pour demander à être dispensée de travail à la suite de son congé maternité (pièce 43) et d'autre part, de ce que ces deux lettres ont bien été adressées à M. [S] et à son assistante par mail du dimanche 13 décembre 2009 à 14h42 (pièce 41) et de ce que M. [S] a bien pris connaissance de ces lettres le lundi 14 décembre 2009 à 8h25 selon l'accusé de réception mentionnant en objet « lu : lettres [M] [B] » ; que la lettre du 10 décembre 2009 est ainsi rédigée : « lors de notre entretien téléphonique du 4 décembre 2009, vous m'annonciez que je fais partie du plan de licenciement économique. D'un commun accord, je ne reviendrai plus travailler dans l'entreprise ; je demande comme convenu une dispense de travail tout étant rémunérée à temps plein pendant la procédure en cours. Je n'ai à ce jour aucune date ni aucun élément au sujet de la procédure de licenciement et je compte sur vous pour éclaircir ma situation dès notre rendez-vous le 21 décembre 2009 » ; que Mme [B] justifie avoir été autorisée à s'absenter par son employeur du 21 décembre 2009 au 18 février 2010 par la production des bulletins de salaires des mois de janvier et février 2010 portant la mention « absence non déduite » démontrant, ainsi qu'elle était, durant cette période, en absence non rémunérée autorisée par l'employeur et non en congés payés ainsi qu'il est prétendu ; que par ailleurs, la cour constate que l'employeur ne conteste pas le contenu des lettres susvisées faisant notamment référence à l'entretien téléphonique du 4 décembre au cours duquel a été annoncée à Mme [B] la décision de l'entreprise de la licencier pour motif économique ; qu'en conséquence, la cour considère, au vu de l'ensemble de ces éléments, que des actes préparatoires ont bien été accomplis pendant la période de protection du congé maternité de la salariée qui n'était pas expirée, et que les modalités du licenciement économique de Mme [B] ont bien été examinées pendant ledit congé, ce qui constitue incontestablement un acte préparatoire interdit dans le cadre de la protection de la femme enceinte et de la maternité ; que dès lors, la cour infirmant le jugement, dit que le licenciement est nul et condamne la société NM West anciennement New Man à verser à Mme [B] la somme de 100.000 € à titre de dommages-intérêts ;

1°) ALORS QUE l'interdiction des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection liée à la maternité ne s'applique pas en cas de licenciement collectif pour motif économique ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L.1225-4 du code du travail ;

2°) ALORS QU'en tout état de cause, seules constituent des mesures préparatoires interdites les mesures concrétisant la décision de l'employeur de licencier la salariée, telle que l'embauche d'un salarié ayant pour objet de pourvoir à son remplacement définitif; qu'en se fondant exclusivement sur le fait que la salariée avait été informée le 4 décembre 2010 de ce qu'elle faisait partie d'un projet de licenciement collectif, la cour d'appel a violé l'article L.1225-4 du code du travail.