

3 novembre 2016

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-15.333

Chambre sociale – Formation plénière de chambre

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02070

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, SANTE ET SECURITE - Maternité - Licenciement - Motif justifiant la résiliation du contrat - Mention dans la lettre de licenciement - Défaut - Portée

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement et qu'il ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat. Est dès lors approuvé l'arrêt de la cour d'appel qui, ayant constaté que la lettre de licenciement, visant l'inaptitude et l'impossibilité de reclasser la salariée, ne mentionnait aucun des motifs limitativement exigés par l'article L. 1225-4 du code du travail, en a exactement déduit que le licenciement était nul

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Cas - Etat de grossesse de la salariée - Condition

Texte de la décision

Entête

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 novembre 2016

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 2070 FP-P+B

Pourvoi n° B 15-15.333

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

Statuant sur le pourvoi formé par l'association Amicale et patronage des écoles laïques de Bègles, dont le siège est [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 28 janvier 2015 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à Mme [C] [G], épouse [L], domiciliée chez M. et Mme [G], [Adresse 2],

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 12 octobre 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Guyot, conseiller rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, MM. Huglo, Mallard, Mmes Geerssen, Lambremon, Vallée, MM. Chauvet, Huglo, conseillers, M. Flores, Mmes Wurtz, Ducloz, Sabotier, conseillers référendaires, Mme Robert, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Guyot, conseiller, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de l'association Amicale et patronage des écoles laïques de Bègles, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme [L], l'avis de Mme Robert, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 28 janvier 2015), qu'engagée à compter du 17 décembre 2007 par l'association Amicale et patronage des écoles laïques de Bègles en qualité de professeur de danse, Mme [L] née [G], à l'issue d'un congé de maternité, a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 4 mars 2009 ; que le 12 mars 2009, lors de la visite médicale de reprise, le médecin du travail l'a déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise en un seul examen avec mention d'un danger immédiat ; que par lettre du 7 mai 2009, la salariée a informé son employeur de son état de grossesse en lui adressant un certificat médical l'attestant ; qu'elle a été licenciée le 30 juillet 2009 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée était nul et de le condamner à lui payer diverses sommes au titre des salaires pour la période courue entre le 30 juillet 2009 et le 16 février 2010, de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en application de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat ; qu'en application de l'article L. 1232-6 du même code, la lettre de licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; que satisfait aux dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail, la lettre de licenciement qui précise que le licenciement intervient en raison de l'inaptitude de la salariée à tout poste dans l'entreprise et de l'impossibilité de la reclasser, à l'exclusion de tout autre motif ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de la cour d'appel que la lettre de licenciement énonçait que Mme [L] avait été déclarée inapte à tout poste, en une seule visite en raison d'une situation de danger immédiat, et que les tentatives de reclassement, tant au sein de l'association qu'en externe, s'étaient révélées vaines ; qu'elle précisait que cette «décision (de licenciement) est la seule conséquence de (l')inaptitude physique (de Mme) [L] constatée médicalement par l'autorité compétente » ; que, pour prononcer la nullité du licenciement, condamner l'exposante à des dommages et intérêts à ce titre, à une indemnité de préavis et aux congés payés afférents, ainsi qu'à un rappel de salaire jusqu'à la fin de la période de protection, la cour d'appel a retenu que la lettre de licenciement n'était motivée par aucun des deux motifs susceptibles de justifier le licenciement en application de l'article L. 1225-4 du code du travail et que le lien entre l'inaptitude de la salariée et l'état de grossesse n'avait pas été expressément exclu par ladite lettre ; qu'en statuant ainsi, elle a violé les articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ que la limitation, par l'article L. 1225-4 du code du travail, des causes possibles de licenciement de la salariée en état de grossesse médicalement constatée, ne concerne que le bien-fondé du licenciement et est sans incidence sur la motivation de ce dernier ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail ;

3°/ qu'en s'abstenant de rechercher si, comme le soutenait l'exposante, il ne lui était pas impossible de maintenir le contrat de Mme [L] pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

Motivation

Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement et qu'il ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre de licenciement ne mentionnait aucun des motifs limitativement exigés par l'article L. 1225-4 du code du travail, la cour d'appel, qui en a exactement déduit que le licenciement était nul, n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante ;

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

Moyens

Sur les deuxième et troisième moyens :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Amicale et patronage des écoles laïques de Bègles aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de cette association et la condamne à payer à Mme [L] 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 trois novembre deux mille seize.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour l'association Amicale et patronage des écoles laïques de Bègles

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de Madame [L] était nul, d'AVOIR condamné l'association AMICALE ET PATRONAGE DES ECOLES LAIQUES DE BEGLES à lui verser les sommes de 7.431,38 euros au titre de ses salaires pour la période courue entre le 30 juillet 2009 et le 16 février 2010 avec intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, de 743,13 euros au titre des congés payés afférents avec intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, de 2.286,58 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis avec intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, de 228,66 euros au titre des congés payés afférents avec intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes, de 291,47 euros au titre de solde de l'indemnité légale de licenciement, de 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement, d'AVOIR dit que l'exposante sera tenue de remettre à Madame [L] ses bulletins de salaire pour la période du 30 juillet 2009 au 16 février 2010 ainsi qu'un certificat de travail et une attestation POLE EMPLOI rectifiés ;

AUX MOTIFS QUE « Mme [C] [G] épouse [L] a été embauchée par l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles en qualité de professeur de danse dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel du 18 septembre 2006 au 30 juin 2007. Par contrat du 5 juillet 2007, elle a été de nouveau embauchée en qualité de professeur de danse mais dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour une durée lissée de 56 heures de travail par mois sur l'année civile et ce à compter du 17 septembre 2007. Mme [L] a été placée en arrêt de travail du 13 mai au 23 juillet 2008 puis du 22 septembre au 11 novembre 2008. Son employeur a été informé dès le mois de juin 2008 de son état de grossesse. A compter du 12 novembre 2008, elle a bénéficié d'un congé maternité jusqu'au 3 mars 2009. Mme [L] a accouché d'un enfant sans vie le 18 décembre 2008. A l'expiration de son congé maternité, elle a été placée de nouveau en arrêt de travail à compter du 4 mars 2009 pour syndrome anxio-dépressif du post mortem. Le 12 mars 2009, dans le cadre de la visite médicale de reprise, le médecin du travail a déclaré Mme [L] inapte à son poste de travail et à tous postes de l'entreprise sans seconde visite au visa de l'article R.4624-31 du code du travail. Suite à cet avis d'invalidité, des échanges de correspondances ont eu lieu entre la médecine du travail et l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles concernant le reclassement de Mme [L] mais également entre celle-ci et son employeur concernant le paiement de ses salaires. Par courrier du 7 mai 2009, cette dernière a avisé son employeur du fait qu'elle était de nouveau enceinte en lui adressant un certificat médical attestant de son état de grossesse. Par courrier du 15 juillet 2009, l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles a convoqué Mme [L] à un entretien préalable auquel elle ne s'est pas présentée. Par courrier du 30 juillet 2009, elle lui a notifié son licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement () ; En application de l'article L.1225-4 du code du travail, l'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 maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes. Mais, en application de l'alinéa 2 de l'article L.1225-4, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifié pendant les périodes de suspension du contrat mentionnées au premier alinéa. La lettre de licenciement de la femme enceinte doit être motivée au regard des dispositions de l'article L.1225-4 alinéa 2. La sanction d'un licenciement prononcé pendant l'état de grossesse de la salariée est la nullité.

Cette même sanction s'applique au licenciement notifié par une lettre de licenciement insuffisamment motivée au regard des dispositions de l'article L.1225-4 al 2 du code du travail. La salariée bénéficie de cette protection légale dès lors qu'il est établi que l'employeur a eu effectivement connaissance de son état de grossesse, la remise par la salariée d'un certificat médical attestant de son état et de la date présumée de son accouchement ne constituant pas une formalité substantielle. En l'espèce, Mme [L] a informé son employeur de son état de grossesse par courrier du 7 mai 2009 ; Elle a été licenciée par courrier du 30 juillet 2009 ainsi rédigé "Par la présente, nous sommes dans l'obligation de mettre fin au contrat de travail en raison de votre inaptitude physique constatée par le médecin du travail à l'occasion de votre visite de reprise le 12 mars 2009.

Le médecin du travail conclut à une inaptitude totale et définitive au poste que vous occupiez et à tout poste dans l'association. En raison d'une situation de danger immédiat, le médecin du travail n'a pas estimé devoir procéder à une deuxième visite. Nous avons néanmoins essayé une recherche d'éventuelles possibilités de reclassement au sein de

l'association, sans résultat, Nous avons également procédé à une recherche d'éventuelles possibilités de reclassement auprès d'un certain nombre d'associations du secteur géographique et d'activités, malheureusement sans réponse favorable. Nous avons également à nouveau interrogé Madame le médecin du travail qui nous a confirmé qu'aucun poste de travail au sein de notre association ne lui semblait possible pour vous au sein de notre association. En raison de l'importance des recherches effectuées, nous avons dépassé le délai d'un mois et conformément à l'article L.1226-11 du code du travail, nous avons repris le paiement du salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant la suspension de votre contrat. Les possibilités de reclassement sont aujourd'hui épuisées. Croyez que nous regrettons cette décision qui est la seule conséquence de votre inaptitude physique médicalement constatée par l'autorité compétente ». Depuis le mois de mai 2009, l'état de grossesse de Mme [L] étant connu de l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles, elle ne pouvait être licenciée que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à sa grossesse ou à son accouchement. La lettre de licenciement de Mme [L] n'est motivée par aucun des deux seuls motifs susceptibles de justifier son licenciement en application de l'article L.1225-4 du code du travail, le motif invoqué dans la lettre relatif à son l'inaptitude physique et à l'impossibilité de la reclasser ne pouvant valablement s'y substituer d'autant que le lien entre l'inaptitude de Mme [L] et l'état de grossesse n'est pas expressément exclu par l'employeur. En conséquence de ce qui précède, le licenciement de Mme [L] est nul ; Sur les conséquences de l'annulation du licenciement de Mme [L] : L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L.1225-1 à L.1225-28 du code du travail peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit de la salariée, en plus de l'indemnité de licenciement, et lorsque le licenciement est déclaré nul, l'employeur doit verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité. La Cour ayant jugé que le licenciement de Mme [L] était nul, cette dernière est en droit de percevoir les salaires courus jusqu'à la fin de la période de protection soit 4 semaines après la fin de son congé maternité, L'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles, qui ne conteste pas les dates de congés et de période de protection, sera condamnée à payer à Mme [L] la somme de 7.431,38 € au titre de ses salaires pour la période courue entre le 30 juillet 2009, date du licenciement et le 16 février 2010, soit 4 semaines après la fin de son congé maternité et ce avec intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du Conseil soit le 8 octobre 2009. Cette période de protection étant assimilé à une période effectivement travaillée, Mme [L] a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés y afférent. En conséquence, l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles sera condamnée à payer à Mme [L] la somme de 743,13 € au titre des congés payés afférents à ces salaires et ce avec intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du Conseil soit le 8 octobre 2009. La nullité du licenciement de Mme [L] lui ouvre droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, aux congés payés y afférents ainsi qu'à l'indemnité de licenciement. L'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles sera donc condamnée à payer à Mme [L] la somme de 2.286,58 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre la somme de 228,66 € au titre des congés payés y afférents. S'agissant de l'indemnité de licenciement, la convention collective de l'animation socio-culturelle prévoit que l'indemnité de licenciement du salarié licencié pour motif personnel, sauf faute grave ou lourde et qui justifie d'une année d'ancienneté, est égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. En l'espèce, Mme [L] a été embauchée à compter du 17 septembre 2007 et contrairement à ses affirmations, son ancienneté ne saurait remonter à septembre 2006 date de son embauche en contrat à durée déterminée dès lors que ce contrat était terminé et que plus de trois mois séparait son échéance du début de la nouvelle relation de travail ; En revanche, le licenciement de Mme [L] ayant été jugé nul, la période courue entre son licenciement et la fin de la période de protection, considérée comme période de travail effectif, doit être prise en considération pour le calcul de son ancienneté. Aussi, Mme [L] justifiant d'une ancienneté comprise entre le 17 septembre 2007 et le 16 février 2010 soit 2 ans et 5 mois, son indemnité de licenciement s'élève à 571,64 euros. L'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles lui ayant réglé à ce titre la somme de 280,17 €, elle sera condamnée à lui payer la somme de 291,47 € au titre du solde de son indemnité conventionnelle de licenciement. Après deux ans de chômage, Mme [L] exploite un salon de beauté depuis 2012. Compte tenu de son ancienneté et de la période de chômage subie, la Cour estime que son préjudice doit être évalué à la somme de 7.500 € et condamne l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles à lui payer cette somme à titre de dommages et intérêts » ;

1. ALORS QU'en application de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat ; qu'en application de l'article L. 1232-6 du même code, la lettre de licenciement comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; que satisfait aux dispositions combinées des article L. 1232-6 et L.1225-4 du code du travail, la lettre de licenciement qui précise que le licenciement intervient en raison de l'inaptitude

de la salariée à tout poste dans l'entreprise et de l'impossibilité de la reclasser, à l'exclusion de tout autre motif ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de la cour d'appel que la lettre de licenciement énonçait que Madame [L] avait été déclarée inapte à tout poste, en une seule visite en raison d'une situation de danger immédiat, et que les tentatives de reclassement, tant au sein de l'association qu'en externe, s'étaient révélées vaines ; qu'elle précisait que cette « décision (de licenciement) est la seule conséquence de (l')inaptitude physique (de Madame) [L] constatée médicalement par l'autorité compétente » ; que, pour prononcer la nullité du licenciement, condamner l'exposante à des dommages et intérêts à ce titre, à une indemnité de préavis et aux congés payés afférents, ainsi qu'à un rappel de salaire jusqu'à la fin de la période de protection, la cour d'appel a retenu que la lettre de licenciement n'était motivée par aucun des deux motifs susceptibles de justifier le licenciement en application de l'article L. 1225-4 du code du travail et que le lien entre l'inaptitude de la salariée et l'état de grossesse n'avait pas été expressément exclu par ladite lettre ; qu'en statuant ainsi, elle a violé les articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail ;

2. ET ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE la limitation, par l'article L. 1225-4 du Code du travail, des causes possibles de licenciement de la salariée en état de grossesse médicalement constatée, ne concerne que le bien-fondé du licenciement et est sans incidence sur la motivation de ce dernier ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Madame [L] la somme de 291,47 euros à titre de solde d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « s'agissant de l'indemnité de licenciement, la convention collective de l'animation socio-culturelle prévoit que l'indemnité de licenciement du salarié licencié pour motif personnel, sauf faute grave ou lourde et qui justifie d'une année d'ancienneté, est égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. En l'espèce, Mme [L] a été embauchée à compter du 17 septembre 2007 et contrairement à ses affirmations, son ancienneté ne saurait remonter à septembre 2006 date de son embauche en contrat à durée déterminée dès lors que ce contrat était terminé et que plus de trois mois séparait son échéance du début de la nouvelle relation de travail ; En revanche, le licenciement de Mme [L] ayant été jugé nul, la période courue entre son licenciement et la fin de la période de protection, considérée comme période de travail effectif, doit être prise en considération pour le calcul de son ancienneté. Aussi, Mme [L] justifiant d'une ancienneté comprise entre le 17 septembre 2007 et le 16 février 2010 soit 2 ans et 5 mois, son indemnité de licenciement s'élève à 571,64 euros. L'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles lui ayant réglé à ce titre la somme de 280,17 €, elle sera condamnée à lui payer la somme de 291,47 € au titre du solde de son indemnité conventionnelle de licenciement » ;

ALORS QU'une insuffisance de motivation équivaut à défaut de motivation ; que, sauf dispositions conventionnelles contraires, les périodes de suspension du contrat n'entrent pas en compte dans la détermination de l'ancienneté sur la base de laquelle est fixée l'indemnité de licenciement ; qu'en l'espèce, l'exposante avait soutenu que la salariée avait, à tort, intégré les période de suspension de son contrat dans le calcul de son ancienneté ; qu'en s'abstenant de se prononcer sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Madame [L] la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « sur l'exécution du contrat de travail : Le contrat de travail s'exécute de bonne foi, l'accumulation d'erreurs, de réticences injustifiées, de demandes dépourvues d'intérêt de la part de l'employeur sont autant d'élément traduisant son exécution défaillante de la relation de travail causant à son salarié des tracasseries inutiles lui causant un préjudice certain. En l'espèce, l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles a retenu indûment des salaires qu'elle a payés avec retard sur l'insistance de l'avocat de Mme [L] et a multiplié les erreurs concernant la gestion administrative de la situation de cette dernière au point de paralyser le versement des indemnités journalières. Ces manquements caractérisent le manque de sérieux et de prise en considération de la situation de la salariée privée d'une partie de ses

ressources pendant une période difficile. D'autre part, la demande de production de pièces telles que ses diplômes, ses certificats d'anciens employeurs ou de son contrat de travail pour se présenter à une convocation à un entretien fixé quelques jours après la reprise de son travail en vue de "faire le point" constitue une mesure vexatoire tendant à remettre en cause des éléments que l'employeur devait avoir en sa possession depuis le début de la relation de travail. La référence dans le courrier de convocation à l'état de santé de Mme [L] et la situation du mois d'avril renforcent le caractère anormal de cette mesure. Si l'anticipation par l'employeur du remplacement de Mme [L] pendant son congé maternité est parfaitement justifié, en revanche les autres manquements relevés par la Cour démontrent que l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles a manqué à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. Le préjudice subi par Mme [L] doit s'analyser au regard du contexte et de la fragilité de la salariée liée à son état de grossesse et à la survenue d'un événement traumatique connus de l'employeur. Aussi, réformant la décision des premiers juges sur le montant des dommages et intérêts alloués, la Cour condamne l'Amicale et Patronage des Ecoles Laïques de Bègles à payer à Mme [L] la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail » ;

1. ALORS QUE dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans une condamnation aux intérêts au taux légal ; que le créancier auquel le débiteur a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance ; qu'en considérant, pour condamner l'exposante au paiement de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, que des salaires avaient été versés avec retard, sans caractériser un préjudice distinct dudit retard pas plus que la mauvaise foi de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 1153, alinéa 4 du code civil ;

2. ALORS QUE des erreurs de l'employeur entraînant un retard dans le versement des indemnités journalières ne caractérisent pas une exécution déloyale du contrat de travail ; qu'en retenant néanmoins, pour condamner l'exposante à ce titre, qu'elle aurait commis des erreurs ayant entraîné une paralysie du versement des indemnités journalières de Madame [L], la cour d'appel a violé l'article L. 1222-1 du code du travail ;

3. ALORS QU'une insuffisance de motivation équivaut à un défaut de motivation ; qu'en l'espèce, l'exposante avait fait valoir et justifié de ce que les retards dans le paiement des indemnités journalières de Madame [L] résultaient de la réticence puis de l'obstruction de la salariée à lui communiquer les documents nécessaires à l'établissement de l'attestation de salaire permettant la détermination du montant desdites indemnités ; qu'en affirmant que l'exposante aurait été responsable du retard de paiement des indemnités journalières de Madame [L], sans préciser en quoi auraient consisté ces erreurs ni répondre aux conclusions de l'exposante sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4. ET ALORS QU'une insuffisance de motivation équivaut à un défaut de motivation ; qu'en retenant que l'exposante aurait réclamé à Madame [L] ses diplômes et des certificats d'anciens employeurs en vue de la « convocation à un entretien fixé quelques jours après la reprise du travail » et se serait « référée à son état de santé dans le courrier de convocation », sans préciser quand se serait tenu l'entretien en cause, identifier le courrier de convocation, ni viser aucune pièce, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de bordeaux 4a
28 janvier 2015 (n°13/02893)

Textes **appliqués**

Articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 27 avril 1989, pourvoi n° 86-45.547, Bull. 1989, V, n° 315 (cassation).

Soc., 21 janvier 2009, pourvoi n° 07-41.841, Bull. 2009, V, n° 22 (rejet).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 03-11-2016
- Cour d'appel de Bordeaux 4A 28-01-2015