

# 26 janvier 2000

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 97-45.062

Chambre sociale

## Texte de la décision

### Entête

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par M. Pierre Y..., demeurant ...,

en cassation d'un arrêt rendu le 12 septembre 1997 par la cour d'appel de Paris (21e Chambre, Section B), au profit de Mme Nadine X..., demeurant ...,

défenderesse à la cassation ;

Mme X... a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

LA COUR, en l'audience publique du 8 décembre 1999, où étaient présents : M. Le Roux-Cocheril, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, Mme Bourgeot, conseiller référendaire rapporteur, M. Texier, conseiller, M. Duplat, avocat général, Mme Guénée-Sourie, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Bourgeot, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de M. Y..., de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de Mme X..., les conclusions de M. Duplat, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

### Motivation

Attendu que Mme X... a été engagée, à compter du 1er septembre 1992, en qualité d'assistante, cadre niveau 3, coefficient 324, au cabinet de M.

Y...

, expert-comptable ; qu'en état de grossesse depuis décembre 1993, elle a été en arrêt de travail pour maladie du 7 au 10 janvier 1994, puis du 14 janvier au 15 février 1994 ;

qu'elle a été convoquée, le 14 avril 1994, à un entretien préalable à son licenciement fixé au 25 avril 1994 avec mise à pied immédiate à titre conservatoire ; qu'elle a été licenciée par courrier du 29 avril 1994, notifié le 3 mai 1994 pour fautes lourdes ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur :

## Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 12 septembre 1997) d'avoir déclaré nul le licenciement de Mme X... et, en conséquence, de l'avoir condamné au paiement de certaines sommes à titre de rappel de salaire, de treizième mois, de congés payés, d'indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de mise à pied annulée, le tout avec intérêts au taux légal, alors, selon le moyen, que, si aux termes de l'article L. 122-44 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié, au-delà d'un délai de deux mois, à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement fautif du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; qu'ainsi, en déclarant que la persistance de l'erreur de Mme X... dans l'établissement des déclarations TVA ne peut être retenue au titre de la faute grave, bien qu'elle ait relevé des faits fautifs constitutifs de cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-44 du Code du travail ;

## Motivation

Mais attendu qu'il résulte des constatations de l'arrêt que si l'erreur reprochée à la salariée dans les déclarations de TVA concernant la société Sicotex et connue de l'employeur dès avril 1993 avait perduré jusqu'au mois de janvier 1994, l'employeur n'a pas prétendu que l'intéressée avait persisté dans cette erreur au-delà de cette date ; que la cour d'appel a exactement décidé que l'engagement de la procédure de licenciement ayant eu lieu plus de deux mois après la découverte par l'employeur de la persistance de l'erreur, aucune faute grave ne pouvait être retenue à ce titre ; que le moyen n'est pas fondé ;

## Moyens

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, que si aux termes de l'article L. 122-44 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié, au-delà d'un délai de deux mois, à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement fautif du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; qu'ainsi, en déclarant que les reproches de la société Hoche Chem relatifs à une mauvaise tenue et à un retard des comptes ne peuvent être retenus au titre de la faute grave de Mme X..., alors qu'elle a retenu à son encontre des faits fautifs constitutifs de cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-44 du Code du travail ;

## Motivation

Mais attendu que la cour d'appel a relevé qu'aucun élément ne permettait d'imputer exclusivement à l'activité de la salariée les reproches émanant de la société Hoche Chem relatifs à une mauvaise tenue et à un retard des comptes qui en outre ont été portés à la connaissance de l'employeur dès février 1994 soit plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement ; qu'elle a pu décider que le comportement de la salariée n'était pas de nature à rendre impossible le maintien de cette dernière dans l'entreprise pendant la durée du préavis et ne constituait pas une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

## Moyens

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, qu'en se déterminant sur les seules allégations de Mme X... et sur des pièces qu'elle n'analyse pas, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

## Motivation

Mais attendu que, contrairement aux énonciations du moyen, la cour d'appel, qui ne s'est pas fondée sur les seules allégations de la salariée, a constaté que l'employeur ne rapportait pas la preuve de la réalité des autres faits fautifs reprochés à la salariée ou de leur imputabilité à cette dernière ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le pourvoi incident de la salariée :

## Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir condamné l'employeur à lui payer une somme de "85 003,20 francs au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle ni sérieuse" et de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts supplémentaire pour préjudice moral, alors, selon le moyen, qu'il résulte des motifs de l'arrêt que la somme de 85 003,20 francs correspond à l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'avait sollicitée Mme X... et que Mme X... ne peut prétendre à dédommagement du chef de licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'ainsi, le dispositif et les motifs de l'arrêt sont entachés d'une contradiction totale qui rend incompréhensible la décision rendue, laquelle est ainsi entachée d'une violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

## Motivation

Mais attendu que les motifs de l'arrêt précisent, d'une part, que l'employeur était redevable de l'indemnité conventionnelle de licenciement due en fonction de l'ancienneté de la salariée et de son statut de cadre, soit la somme de 85 003,20 francs, et, d'autre part, que le licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse, la salariée ne pouvant prétendre à dédommagement de ce chef ; que c'est par une erreur matérielle que toutes les autres écritures de la cause démontrent qu'il a été écrit dans le dispositif de l'arrêt que l'employeur était condamné au paiement de cette somme au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au lieu de au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; que le grief de contradiction est donc inopérant ; que le moyen n'est pas fondé ;

## Moyens

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait encore grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, d'une part, qu'aux termes de l'article L. 122-27 du Code du travail, la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs de l'article L. 122-25-2 ne peut prendre effet ni être signifiée pendant la période de suspension de l'article L. 122-26 (congé de maternité) ; que, faute de préciser si le licenciement est intervenu pendant le congé de maternité, ou avant la prise de ce congé, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des textes précités ; d'autre part, qu'aux termes de l'article L. 122-30 du Code du travail, l'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-7 du Code du travail peut donner lieu à des dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement ; que, dès lors qu'il résulte de l'arrêt que l'employeur a méconnu ces dispositions, en licenciant la salariée en période de grossesse pour autre cause que celle établie à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, la cour d'appel ne pouvait pas débouter Mme X... de sa demande d'indemnités sans violer l'article L. 122-30 du Code du travail ; enfin, que le licenciement d'une salariée en état de grossesse ne peut avoir une cause réelle et sérieuse que s'il intervient

pour l'un des motifs énoncés par l'article L. 122-25-2 du Code du travail ; que, dès lors, la cour d'appel a relevé que les motifs du licenciement prononcé par l'employeur n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, elle ne pouvait considérer que le licenciement avait une cause réelle et sérieuse justifiant qu'il "prenne effet" à la fin de la date de la période de protection ; que la cour d'appel a ainsi violé les articles L. 122-25, 2, L. 122-26, L. 122-27 et L. 122-30 du Code du travail ;

## Motivation

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni des pièces de la procédure que la salariée ait soutenu devant les juges du fond que le licenciement était intervenu pendant le congé de maternité ;

qu'il en résulte que la cour d'appel n'avait pas à se livrer à la recherche prétendument omise ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui n'était saisie que d'une demande en paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice moral, a constaté que l'intéressée ne justifiait pas d'un préjudice moral distinct des conséquences du licenciement intervenu pendant la période de protection et déjà réparé par le versement par l'employeur du montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ;

Et attendu, enfin, que la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement nul par application des dispositions de l'article L. 122-25-2 du Code du travail prend effet à la date à laquelle la période de protection prévue par ce texte prend fin ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;

## Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six janvier deux mille.

## **Décision attaquée**



Cour d'appel de paris (21e chambre, section b) 1997-09-12  
12 septembre 1997