

Texte de la décision

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er décembre 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1389 FP-B sur le 1er moyen

Pourvoi n° N 20-13.339

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER DÉCEMBRE 2021

La société Mandala international, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° N 20-13.339 contre l'arrêt rendu le 27 août 2019 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme [J] [H], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Mandala international, de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de Mme [H], et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 14 octobre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Farthouat-Danon, M. Schamber, Mme Mariette, MM. Rinuy, Ricour, Pietton, Mmes Cavrois, Pécaut-Rivolier, Monge, Le Lay, conseillers, M. Silhol, Mmes Ala, Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a

rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 27 août 2019), Mme [H] a été engagée en qualité de responsable événementiel à compter du 1er septembre 2008 par la société Crofthawk France devenue la société Mandala international (la société) et a été affectée au poste de responsable administrative et financière le 1er janvier 2009.

2. La salariée a été en congé maladie puis en congé de maternité à compter du 15 avril 2016 jusqu'au 17 décembre 2016. Convoquée le 28 décembre 2016 à un entretien préalable qui s'est tenu le 12 janvier 2017, elle a été licenciée pour faute grave le 20 janvier 2017 et a saisi, le 26 mai 2017, la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la demande en nullité du licenciement n'est pas une demande nouvelle devant la cour, dire nul le licenciement de la salariée et de le condamner à lui payer diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, alors :

« 1°/ que selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions ; que cette disposition légale, interdisant la formulation de demandes nouvelles à hauteur d'appel, est applicable aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes après le 1er août 2016 ; que l'instance devant le conseil de prud'hommes a été introduite par la salariée le 26 mai 2017 ; que la société s'est en conséquence prévalu de l'irrecevabilité de la demande en nullité du licenciement présentée pour la première fois à hauteur d'appel par la salariée, cette dernière ayant sollicité le constat de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement en première instance ; que pour écarter cette irrecevabilité, l'arrêt retient cependant que la nullité du licenciement sollicitée par la salariée constituait un moyen nouveau au sens de l'article 563 du code de procédure civile, et non une demande nouvelle, et que l'objet de la réclamation de la salariée était identique en première instance et en appel, à savoir l'indemnisation de son licenciement qu'elle considérait abusif ; qu'en statuant ainsi, cependant que la nullité du licenciement sollicitée en appel - qui avait pour objet l'anéantissement du licenciement - constituait une demande nouvelle en comparaison avec la demande de constat de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement présentée en première instance - prétention qui avait un objet et une fin distincts - la cour d'appel a violé les articles 563, 564 et 565 du code de procédure civile ;

2°/ que selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions ; qu'en faisant droit à la demande de la salariée de rappel de salaire pendant la période couverte par la nullité du licenciement, cependant que cette demande, au même titre que la demande d'annulation du licenciement en elle-même, a été présentée pour la première fois à hauteur d'appel et s'avérait en conséquence frappée d'irrecevabilité, la cour d'appel a violé les articles 563, 564 et 565 du code de procédure civile ;

3°/ qu'une motivation inintelligible équivaut à un défaut de motif ; qu'en retenant d'un côté que la nullité du licenciement invoquée par la salariée constituait un moyen au sens de l'article 563 du code de procédure civile, et de l'autre qu'elle constituait une prétention au sens de l'article 565 du même code, la cour d'appel, qui a statué par un motif inintelligible en se fondant sur des constatations juridiques incompatibles entre elles, a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article 565 du code de procédure civile, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent.

5. La cour d'appel, qui a constaté que les demandes formées par la salariée, au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, puis d'un licenciement nul, tendaient à l'indemnisation des conséquences de son licenciement qu'elle estimait injustifié, en a exactement déduit que ces demandes tendaient aux mêmes fins et que la demande en nullité de licenciement était recevable.

6. Le moyen n'est donc pas fondé. Mais sur le second moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire nul le licenciement de la salariée et de le condamner à lui payer diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, alors « que si la période de protection de dix semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise de congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie ; que l'arrêt de travail pour arrêt de maladie consécutif au congé de maternité relève de la période de protection relative de dix semaines durant laquelle la salariée peut se voir notifier un licenciement s'il est justifié par une faute grave ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt que le congé maternité de la salariée s'est achevé le 17 décembre 2016, cette dernière ayant par la suite été placée en arrêt maladie ; que la salariée a été convoquée à un entretien préalable le 26 décembre 2016 et licenciée le 20 janvier 2017 ; qu'il s'en induit qu'au jour des actes préparatoires et du prononcé du licenciement, la salariée ne se trouvait plus en période de protection absolue pour congé maternité, mais relevait de la période de protection dite relative de dix semaines durant laquelle le licenciement peut être notifié pour faute grave ; qu'en décidant néanmoins que le licenciement était entaché de nullité en raison de l'engagement des actes préparatoires et de la notification du licenciement « pendant la période de protection de la maternité », cependant que les actes préparatoires et la notification du licenciement pouvaient avoir régulièrement lieu pendant la période de protection relative de dix semaines suivant le congé de maternité, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1235-3, L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1225-4 du code du travail dans sa rédaction issue la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

8. Aux termes de ce texte, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, 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, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat 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 notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

9. Il en résulte que pendant les dix semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut notifier un licenciement pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

10. Pour dire le licenciement nul et condamner l'employeur à payer diverses sommes à la salariée, l'arrêt retient, après avoir constaté que le congé de maternité de la salariée s'était terminé le 17 décembre 2016, qu'il résulte de l'article L. 1225-4 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, 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, 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.

11. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le congé de maternité avait pris fin le 17 décembre 2016, de sorte que l'employeur pouvait rompre le contrat de travail s'il justifiait d'une faute grave de l'intéressée non liée à

son état de grossesse, et qu'il lui appartenait en conséquence de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le licenciement était justifié par une telle faute, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit que la demande en nullité du licenciement n'est pas une demande nouvelle, l'arrêt rendu le 27 août 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne Mme [H] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier décembre deux mille vingt et un.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Mandala international

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la demande en nullité du licenciement n'est pas une demande nouvelle devant la cour, d'AVOIR dit nul le licenciement de Madame [H] et d'AVOIR condamné la société MANDALA INTERNATIONAL à lui payer les sommes de 3.886,08 € au titre de rappel de salaire pendant la période couverte par la nullité, 10.500 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 1.050 € au titre des congés payés afférents, 11.180,55 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 21.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Madame [H] évoque pour la première fois en appel la nullité de son licenciement pour avoir été notifié pendant la période de protection de la maternité dont elle bénéficiait telle que définie par l'article L.1225-4 du code du travail applicable au litige et qui expirait 10 semaines après la fin de son congé de maternité fixée au 16 décembre 2016, soit le 25 février 2017. Le fait que Madame [H] n'ait pas évoqué cette nullité du licenciement en première instance n'implique pas qu'elle ait renoncé à ce moyen dès lors que d'une part en application de l'article 563 du code de procédure civile, pour justifier en appel les prétentions qu'elles avaient soumises au premier juge, les parties peuvent invoquer des moyens nouveaux, produire de nouvelles pièces ou proposer de nouvelles preuves, et que d'autre part en application de l'article 565 du code de procédure civile, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge, même si leur fondement juridique est différent. La prétention nouvelle est celle qui change les parties, leur qualité ou l'objet de leur réclamation. En revanche, un simple changement de cause ou de motif (de fondement juridique) ne confère pas, au sens de l'article 565 du code de procédure civile, le caractère nouveau à une prétention. Or en l'espèce l'objet de la réclamation de Madame [H] est identique en première instance qu'en appel. Il est l'indemnisation de son licenciement qu'elle juge abusif, que ce soit pour nullité ou absence de cause réelle et sérieuse. La demande de Madame [H] tendant à la nullité de son licenciement est recevable » ;

1. ALORS QUE selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions ; que cette disposition légale, interdisant la formulation de demandes nouvelles à hauteur d'appel, est applicable aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes après le 1er août 2016 ; que l'instance devant le conseil de prud'hommes a été introduite par Madame [H] le 26 mai 2017 ; que la société MANDALA INTERNATIONAL s'est en conséquence prévalue de l'irrecevabilité de la demande en nullité du licenciement présentée pour la première fois à hauteur d'appel par la salariée, cette dernière ayant sollicité le constat de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement en première instance ; que pour écarter cette irrecevabilité, l'arrêt retient cependant que la nullité du licenciement

sollicitée par la salariée constituait un moyen nouveau au sens de l'article 563 du code de procédure civile, et non une demande nouvelle, et que l'objet de la réclamation de la salariée était identique en première instance et en appel, à savoir l'indemnisation de son licenciement qu'elle considérait abusif (arrêt p. 5 § 4) ; qu'en statuant ainsi, cependant que la nullité du licenciement sollicitée en appel - qui avait pour objet l'anéantissement du licenciement - constituait une demande nouvelle en comparaison avec la demande de constat de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement présentée en première instance - prétention qui avait un objet et une fin distincts - la cour d'appel a violé les articles 563, 564 et 565 du code de procédure civile ;

2. ALORS QUE selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions ; qu'en faisant droit à la demande de la salariée de rappel de salaire pendant la période couverte par la nullité du licenciement, cependant que cette demande, au même titre que la demande d'annulation du licenciement en elle-même, a été présentée pour la première fois à hauteur d'appel et s'avérait en conséquence frappée d'irrecevabilité, la cour d'appel a violé les articles 563, 564 et 565 du code de procédure civile ;

3. ALORS QU'une motivation inintelligible équivaut à un défaut de motif ; qu'en retenant d'un côté que la nullité du licenciement invoquée par la salariée constituait un moyen au sens de l'article 563 du code de procédure civile (arrêt p. 5 § 4), et de l'autre qu'elle constituait une prétention au sens de l'article 565 du même cpde (arrêt p. 5 § 5), la cour d'appel, qui a statué par un motif inintelligible en se fondant sur des constatations juridiques incompatibles entre elles, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué infirmatif d'AVOIR dit nul le licenciement de Madame [H] et d'AVOIR condamné la société MANDALA INTERNATIONAL à lui payer les sommes de 3.886,08 € au titre de rappel de salaire pendant la période couverte par la nullité, 10.500 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 1.050 € au titre des congés payés afférents, 11.180,55 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 21.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la date de notification du licenciement est la date d'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception et non pas celle de la réception par Madame [H] (27 janvier 2017). Elle est inconnue, l'accusé de réception produit aux débats ne mentionnant pas cette date, étant précisé que la lettre de licenciement est en date du vendredi du 20 janvier 2017, faisant suite à un entretien préalable du 12 janvier 2016 suite à une convocation du 28 décembre 2016. En tout état de cause, il résulte de l'article L. 1225-4 du code du travail, 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. Or en l'espèce, la convocation à un entretien préalable et l'entretien préalable ont eu lieu pendant la période de protection de la maternité. D'autre part la fin de la protection de Madame [H] était le 25 février 2017 et non pas le 25 janvier 2017 comme indiqué par erreur. Dès lors le licenciement de Madame [H] est nul. En application de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, dans sa version applicable en la cause, lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1225-4 du code du travail et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. A la date de son licenciement, Madame [H], dont le congé de maternité s'était terminé le 17 décembre 2016, étant en mesure de travailler, l'employeur est tenu de lui verser le montant de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents afférents. En application de ces principes, Madame [H] peut percevoir : les salaires qui auraient été perçus pendant la période de protection jusqu'au 25 février 2017. Madame [H] était en arrêt maladie du 1er au 27 janvier 2017. Elle a perçu des indemnités journalières à hauteur de 2 530,92 euros qui viennent en déduction du salaire qu'elle aurait dû percevoir en janvier 2017 (3 500 euros) soit un solde restant dû de 969,08 euros. S'y ajoute le salaire à percevoir jusqu'au 25 février 2017 soit 2 917 euros, au total 3 886,08 euros, il n'y a pas lieu à allouer des congés payés sur

cette somme, l'indemnité compensatrice de préavis de 10 500 euros outre 1 050 euros au titre des congés payés afférents, l'indemnité conventionnelle de licenciement de 11 180,55 euros, une indemnité pour licenciement nul de 21 000 euros, Madame [H] ne justifiant pas de sa situation professionnelle postérieurement à son licenciement » ;

1. ALORS QU'en vertu de l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail, pendant les dix semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maternité, le licenciement peut être prononcé pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; que le prononcé du licenciement et/ou le déroulement des actes préparatoires à ce licenciement pendant cette période de protection relative de dix semaines ayant suivi la fin du congé de maternité n'est pas de nature à l'entacher de nullité ; qu'en se bornant à retenir, pour déduire la nullité du licenciement, qu'il avait été prononcé, ainsi que ses actes préparatoires, pendant la période de dix semaines suivant la fin du congé de maternité, sans rechercher si, comme le soutenait l'exposante, le licenciement n'avait pas été notifié à la salariée pour faute grave c'est à dire pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement comme l'autorisent pendant cette période les articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

2. ALORS QUE si la période de protection de dix semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise de congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie ; que l'arrêt de travail pour arrêt de maladie consécutif au congé de maternité relève de la période de protection relative de dix semaines durant laquelle la salariée peut se voir notifier un licenciement s'il est justifié par une faute grave ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt que le congé maternité de Madame [H] s'est achevé le 17 décembre 2016 (arrêt p. 2 § 3), cette dernière ayant par la suite été placée en arrêt maladie ; que la salariée a été convoquée à un entretien préalable le 26 décembre 2016 et licenciée le 20 janvier 2017 (arrêt p. 5 § 5) ; qu'il s'en induit qu'au jour des actes préparatoires et du prononcé du licenciement, la salariée ne se trouvait plus en période de protection absolue pour congé maternité, mais relevait de la période de protection dite relative de dix semaines durant laquelle le licenciement peut être notifié pour faute grave ; qu'en décidant néanmoins que le licenciement était entaché de nullité en raison de l'engagement des actes préparatoires et de la notification du licenciement « pendant la période de protection de la maternité » (arrêt p. 5 § 4 et 5), cependant que les actes préparatoires et la notification du licenciement pouvaient avoir régulièrement lieu pendant la période de protection relative de dix semaines suivant le congé de maternité, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1235-3, L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail.