

1 décembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-17.713

Chambre sociale – Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO11016

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er décembre 2021

Rejet non spécialement motivé

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 11016 F

Pourvoi n° S 20-17.713

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Mme [U] [F], épouse [C], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 20-17.713 contre l'arrêt rendu le 13 février 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant à Mme [N] [L], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Laplume, conseiller référendaire, les observations écrites de la SCP Zribi et Texier, avocat de Mme [F], de la SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia, avocat de Mme [L], après débats en l'audience publique du 12 octobre 2021 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Laplume, conseiller référendaire rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu la présente décision.

Motivation

1. Les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.
2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [F], épouse [C], aux dépens ;

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

Ainsi décidé 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 annexés

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Zribi et Texier, avocat aux Conseils, pour Mme [F]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [C] fait grief à l'arrêt attaqué

D'Avoir jugé son licenciement non pas nul mais sans cause réelle et sérieuse, et rejeté ses demandes tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et à voir condamner Mme [L] à lui payer les sommes de 501 euros à titre d'indemnité de préavis, 50 euros au titre des congés payés y afférents, 9 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, 5 385,75 euros à titre de rappel de salaire pendant la période de protection et 538,57 euros au titre des congés payés afférents,

AUX MOTIFS QU' « la salariée ne fournit aucun élément conduisant à retenir que la rupture du contrat de travail serait intervenue le 18 avril 2012, alors que le certificat de travail, daté du 18 avril 2012, et l'attestation Unedic, datée du 15 septembre 2012, indiquent que la relation de travail a eu lieu du 1er octobre 2010 au 17 avril 2012, et alors que lorsqu'elle a écrit à son employeur, le 22 mai 2012, pour lui demander une attestation Pôle Emploi, elle a mentionné uniquement avoir été salariée jusqu'en avril 2012, sans viser la date du 18 avril 2012 en particulier. En outre, la salariée ne fournit aucun élément conduisant à retenir cette date du 18 avril 2012 comme la date de fin de la relation de travail. Par conséquent, la nullité du licenciement ne peut pas être retenue dans ce cadre. A titre subsidiaire, la salariée soutient que si la cour retenait que la date de rupture est le 17 avril 2012, il faudrait faire application, en vue de prononcer la nullité du licenciement, de l'article L 1132-1 du code du travail, qui énonce qu'aucune salariée ne peut être licenciée en raison de son état de grossesse, et de l'article L. 1225-4. Toutefois, outre le fait qu'il y aurait lieu de faire application de l'article L. 1225-5 et non de l'article L. 1225-4 ainsi que cela résulte de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 juin 2018, il y a lieu de relever que si la salariée soutient que l'employeur connaissait son état de grossesse, elle n'allègue pas lui avoir transmis un certificat médical à ce sujet ou même disposer de témoins attestant qu'elle aurait indiqué, y compris de manière informelle à son employeur, qu'elle était enceinte. En outre, il ne résulte d'aucun élément du dossier, notamment du certificat de travail, de l'attestation Unedic ou du courrier du 30 mai 2012 invoquée par la salariée, que l'employeur aurait eu connaissance de cet état de grossesse avant la rupture du contrat de travail. Par conséquent, la nullité du licenciement ne peut pas être retenue » ;

1°) ALORS QUE l'employeur, qui soutenait que la salariée avait démissionné, ne contestait pas le fait, qu'à supposer que la rupture s'analyse en un licenciement, elle ait eu lieu le 18 avril 2012 ; qu'en examinant si ce fait était établi, lors même qu'il n'il n'était pas contesté, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

En tout état de cause,

2°) ALORS QUE la rupture d'un contrat de travail correspond à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin au salarié ; qu'en se bornant à retenir que le certificat de travail du 18 avril 2012 et l'attestation UNEDIC du 15 septembre 2012 indiquaient que la relation de travail entre Mme [C] et Mme [L] avait eu lieu entre le 1er octobre 2010 et le 17 avril 2012 sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si le comportement de l'employeur qui a remis à la salariée un certificat de travail le 18 avril 2012, ne devait pas s'analyser en un licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la rupture d'un contrat de travail correspond à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin au salarié ; qu'en se bornant à énoncer que le certificat de travail du 18 avril 2012 et l'attestation UNEDIC du 15 septembre 2012 indiquaient que la relation de travail entre Mme [C] et Mme [L] avait eu lieu entre le 1er octobre 2010 et le 17 avril 2012 sans expliciter la manière dont ce prétendu licenciement du 17 avril 2012 était intervenu, la cour d'appel a violé l'article L. 1225-4 du code du travail.

4°) ALORS QUE, la salariée produisait une pièce numéro 1, qui comprenait une attestation d'emploi valant bulletin de

salaire pour le mois d'avril 2012, qui indiquait une période d'emploi du 1er avril 2012 au 18 avril 2012 ; qu'en énonçant que la salariée ne fournissait aucun élément conduisant à retenir que la rupture du contrat de travail serait intervenue le 18 avril 2012, la cour d'appel a dénaturé cette pièce par omission et ainsi méconnu l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les éléments de la cause ;

5°) ALORS QUE, le juge doit viser et analyser, fût-ce sommairement, les pièces versées aux débats ; qu'en énonçant que la salariée ne produisait aucun élément conduisant à retenir que la rupture du contrat de travail serait intervenue le 18 avril 2012 sans viser ni analyser, fût-ce sommairement, la pièce n°1 produite par Mme [C], comportant une attestation d'emploi valant bulletin de salaire du mois d'avril 2012, qui indiquait une période d'emploi du 1er avril 2012 au 18 avril 2012, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Mme [C] fait grief à l'arrêt attaqué

d'Avoir jugé son licenciement non pas nul mais sans cause réelle et sérieuse, et rejeté ses demandes tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et à voir condamner Mme [L] à lui payer les sommes de 501 euros à titre d'indemnité de préavis, 50 euros au titre des congés payés y afférents, 9 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, 5 385,75 euros à titre de rappel de salaire pendant la période de protection et 538,57 euros au titre des congés payés afférents,

AUX MOTIFS QU' « A titre subsidiaire, la salariée soutient que si la cour retenait que la date de rupture est le 17 avril 2012, il faudrait faire application, en vue de prononcer la nullité du licenciement, de l'article L 1132-1 du code du travail, qui énonce qu'aucune salariée ne peut être licenciée en raison de son état de grossesse, et de l'article L. 1225-4. Toutefois, outre le fait qu'il y aurait lieu de faire application de l'article L. 1225-5 et non de l'article L. 1225-4 ainsi que cela résulte de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 juin 2018, il y a lieu de relever que si la salariée soutient que l'employeur connaissait son état de grossesse, elle n'allègue pas lui avoir transmis un certificat médical à ce sujet ou même disposer de témoins attestant qu'elle aurait indiqué, y compris de manière informelle à son employeur, qu'elle était enceinte ; en outre, il ne résulte d'aucun élément du dossier, notamment du certificat de travail, de l'attestation Unedic ou du courrier du 30 mai 2012 invoquée par la salariée, que l'employeur aurait eu connaissance de cet état de grossesse avant la rupture du contrat de travail. Par conséquent, la nullité du licenciement ne peut pas être retenue » ;

1°) ALORS QU'il résulte des articles 624, 631, 632 et 633 du code de procédure civile, que la cassation qui atteint un chef de dispositif n'en laisse rien subsister, quel que soit le moyen qui a déterminé la cassation ; que par l'effet de la cassation partielle intervenue, aucun des motifs de fait ou de droit ayant justifié la disposition annulée ne subsiste, de sorte que la cause et les parties sont remises de ce chef dans le même état où elles se trouvaient avant l'arrêt précédemment déféré ; qu'il résulte des pièces de la procédure que dans son arrêt du 13 juin 2018, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt rendu le 9 novembre 2016 par la cour d'appel de Paris sauf en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre de la perte de chance de bénéficier du droit individuel à la formation ; qu'en considérant qu'il n'y avait pas lieu de faire application de l'article L.1225-4 du code du travail, « ainsi que cela résulte de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 juin 2018 », qui n'avait pourtant pas statué sur ce point ni sur celui de la date du licenciement dans son dispositif, la cour d'appel a violé les articles 624, 625, 631, 633, 638 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QU'un défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en ne répondant pas au moyen de Mme [C] tiré de ce qu'elle avait été licenciée en raison de son état de grossesse, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QU'en tout état de cause, en matière de discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations puis, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en faisant peser entièrement la charge de la preuve de la connaissance par l'employeur de son état de grossesse, qui figurait parmi les circonstances de fait laissant supposer

l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, quand il ne lui appartenait que de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

4°) ALORS QU'en toute hypothèse, le courrier du 30 mai 2012 adressé par Mme [L] à Pôle emploi évoquait le comportement de Mme [C] le 17 avril 2012 par les éléments suivants : « elle est enceinte, irascible, malade, vomissant à chaque instant, incapable de travail » (pièce n°28 adverse) ; qu'il résultait ainsi de ce courrier, écrit au présent, que l'employeur avait connaissance de ce que la salariée était enceinte le 17 avril 2012 ; qu'en énonçant au contraire qu'il ne résultait pas du courrier du 30 mai 2012 adressé par Mme [L] à Pôle emploi et invoqué par la salariée que l'employeur aurait eu connaissance de son état de grossesse avant la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a dénaturé par omission le courrier du 30 mai 2012 et ainsi méconnu l'obligation faite au juge de ne pas dénaturer les éléments de la cause ;

5°) ALORS QUE, en tout état de cause, les juges doivent analyser, même sommairement, les éléments de preuve qui leur sont soumis ; que le courrier du 30 mai 2012 adressé par Mme [L] à Pôle emploi évoquait le comportement de Mme [C] le 17 avril 2012 par les éléments suivants : « elle est enceinte, irascible, malade, vomissant à chaque instant, incapable de travail » (pièce n° 28 adverse) ; qu'en énonçant qu'il ne résultait pas du courrier du 30 mai 2012 adressé par Mme [L] à Pôle emploi et invoqué par la salariée que l'employeur aurait eu connaissance de son état de grossesse avant la rupture du contrat de travail, sans analyser même sommairement cet élément de preuve essentiel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS QUE la jouissance des droits et libertés reconnus dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ; que la même convention protège le droit à la vie privée et interdit les restrictions apportées à la vie professionnelle dès lors qu'elles se répercutent dans la façon dont l'individu forge son identité sociale ; que l'article 8 interdit également qu'un individu soit privé de son emploi en raison d'une différence de traitement qui ne serait pas justifiée par un but légitime ; qu'il ressort du courrier du 30 mai 2012 adressé par Mme [L] à Pôle emploi qu'elle a licencié Mme [C] en raison de son état de grossesse ; qu'ainsi Mme [C] a été privée de son emploi en raison de son sexe sans que cette différence de traitement soit justifiée par un but légitime ; qu'en écartant néanmoins le caractère discriminatoire du licenciement de Mme [C], la cour d'appel a violé les articles 14 et 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k7
13 février 2020 (n°18/10126)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 01-12-2021
- Cour d'appel de Paris K7 13-02-2020