

4 octobre 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-21.059

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00965

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement économique - mesures d'accompagnement - contrat de sécurisation professionnelle - expiration du délai d'option - effets - impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse - justification - employeur - obligation

Bénéficie de la protection prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail la salariée en état de grossesse médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle. L'adhésion à ce contrat, qui constitue une modalité du licenciement pour motif économique, ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse. Est en conséquence approuvé l'arrêt qui, ayant retenu que le contrat de sécurisation professionnelle ne constituait pas une rupture conventionnelle mais une modalité du licenciement économique et constaté qu'à la date d'expiration du délai dont elle disposait pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle, la salariée était en état de grossesse, en déduit que l'article L. 1225-4 du code du travail était applicable en sorte que l'employeur était tenu de justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse

Texte de la décision

Entête

SOC.

HP

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 octobre 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 965 F-B

Pourvoi n° Z 21-21.059

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 4 OCTOBRE 2023

L'association Les Nouvelles Subsistances, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Z 21-21.059 contre l'arrêt rendu le 11 juin 2021 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant à Mme [Y] [N], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Douxami, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association Les Nouvelles Subsistances, de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de Mme [N], après débats en l'audience publique du 5 septembre 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Douxami, conseiller rapporteur, M. Barincou, 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 le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 11 juin 2021), Mme [N] a été engagée en qualité de coordinatrice de projet, à compter du 13 octobre 2009, par l'association Les Nouvelles Subsistances. Elle occupait en dernier lieu les fonctions de chargée du mécénat et du partenariat.
2. Son contrat de travail a été rompu, le 27 septembre 2016, à l'issue du délai de réflexion dont elle disposait après son

adhésion au contrat de sécurisation professionnelle qui lui a été proposé, le motif économique de la rupture lui ayant été notifié par lettre du 22 septembre 2016.

3. Invoquant la nullité de son licenciement au regard de son état de grossesse, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le second moyen

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est nul, de le condamner à payer à la salariée diverses sommes au titre des salaires dus pendant la période de protection et des congés payés afférents, assortis d'intérêts au taux légal à compter du 6 avril 2017, d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 6 avril 2017, de dommages-intérêts pour licenciement nul, assortis d'intérêts légaux à compter de l'arrêt et de le condamner à remettre à la salariée dans les six semaines du prononcé de l'arrêt les documents de fin de contrat et un dernier bulletin de salaire dûment rectifiés, alors « que l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par une salariée, même au cours d'une période de suspension de son contrat de travail à laquelle elle a droit au titre de son congé de maternité, emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail, de sorte que l'employeur n'est pas tenu de justifier de l'existence d'une faute grave commise par la salariée ou de son impossibilité de maintenir le contrat de travail ; que dès lors, en relevant, pour prononcer la nullité de la rupture du contrat de travail de la salariée, que le contrat de sécurisation professionnelle était une modalité du licenciement pour motif économique et que la salariée étant en situation de suspension de son contrat de travail pour cause de maternité, il appartenait à l'employeur de justifier, au moment de la rupture, s'être trouvé dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, ce qu'il ne faisait pas, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-67 du code du travail, ensemble l'article 5 de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail que l'employeur, tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement, doit préciser, dans la lettre de licenciement d'une salariée en état de grossesse, le ou les motifs visés par l'article L. 1225-4 du code du travail. A défaut, le licenciement est nul.

7. Bénéficie de la protection prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail la salariée en état de grossesse médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle. L'adhésion à ce contrat, qui constitue une modalité de licenciement pour motif économique, ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

8. Ayant retenu à bon droit que le contrat de sécurisation professionnelle ne constituait pas une rupture conventionnelle mais une modalité du licenciement pour motif économique et constaté qu'à la date d'expiration du délai dont elle disposait pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle, la salariée était en état de grossesse, la cour d'appel en a exactement déduit que l'article L. 1225-4 du code du travail était applicable de sorte que l'employeur était tenu de justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Les nouvelles Substances aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association Les Nouvelles Substances et la condamne à payer à Mme [N] 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 quatre octobre deux mille vingt-trois.

Décision attaquée

Cour d'appel de Lyon sb
11 juin 2021 (n°18/05737)

Textes appliqués

Article L. [1225-4](#) du code du travail.

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 04-10-2023](#)
- Cour d'appel de Lyon SB 11-06-2021