28 novembre 2025
Cour d'appel de Douai
RG n° 24/00888

Sociale C salle 3

Texte de la **décision**

Entête

ARRÊT DU

28 Novembre 2025

N° 1676/25

N° RG 24/00888 - N° Portalis DBVT-V-B7I-VNUZ

GG/RS

Jugement du

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CAMBRAI

en date du

21 Février 2024

(RG F 23/00019 -section)

GROSSE :

aux avocats

le 28 Novembre 2025

République Française

Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

Chambre Sociale

- Prud'Hommes-

APPELANTE :

Mme [P] [F]

[Adresse 1]

[Localité 3]

représentée par Me Sabrina LEBLANC, avocat au barreau de CAMBRAI

INTIMÉS :

M. [V] [I]

[Adresse 2]

[Localité 3]

représenté par Me Maryse PIPART, avocat au barreau de CAMBRAI

Mme [N] [O]

[Adresse 2]

[Localité 3]

représentée par Me Maryse PIPART, avocat au barreau de CAMBRAI

DÉBATS : à l'audience publique du 03 Septembre 2025

Tenue par Gilles GUTIERREZ

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,

les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Rosalia SENSALE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Muriel LE BELLEC

: conseiller faisant fonction de

PRESIDENT DE CHAMBRE

Gilles GUTIERREZ

: CONSEILLER

Nathalie RICHEZ-SAULE

: CONSEILLER

'Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 24 octobre 2025 au 28 novembre 2025 pour plus ample délibéré.'

ARRÊT : Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 28 Novembre 2025,

les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Muriel LE BELLEC, conseiller désigné pour exercer les fonctions de président et par Annie LESIEUR, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 27 août 2025

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

Mme [P] [F], née en 1990, exerce la profession d'assistante maternelle. Elle a été engagé M. [V] [I] et Mme [N] [I] dans le cadre de deux contrats à durée indéterminée :

-le premier du 10/09/2020 en vue de l'accueil de l'enfant [D], né le 28/04/2016 d'une durée de 336 heures par an

réparties sur 36 semaines de travail,

-le second du 10/09/2020 pour l'accueil de l'enfant [T] né le 04/06/2020 pour une durée de 1.120,167 heures par an réparties sur 36 semaines de travail.

Mme [F] a avisé l'employeur de sa grossesse courant 2022. Elle a adressé un sms le 03/08/2022 pour les informer ne pouvoir reprendre son travail jusqu'au congé maternité en raison de difficultés liées à la grossesse.

Par lettre du 02/05/2022, l'employeur a notifié le licenciement comme suit :

« conformément à l'article L.423-24 du code de l'action sociale et des familles et à la convention collective particuliers et employeurs et emploi à domicile du 15 mars 2021, nous avons le regret de vous informer par la présente de notre décision de vous retirer la garde de nos enfant [I] [D] et [I] [T] dont vous assurez la garde depuis le 21 septembre 2020.

En effet, l'entrée de [T] à l'école en septembre et le fait qu'[D] a désormais plus de 6 ans et donc que nous n'avons plus d'aides pour sa garde, nous a poussé à un changement d'organisation personnel concernant le temps périscolaire [...] ».

Mme [F] a saisi le conseil de prud'hommes de Cambrai le 08/02/2023 en faisant valoir la nullité du licenciement du 02/08/2022, l'impossibilité d'une réintégration, pour obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail, et obtenir divers rappels de salaire et indemnités de rupture.

Par jugement du 21/02/2024, le conseil de prud'hommes a débouté Mme [F] de l'intégralité de ses demandes, condamné chaque partie à prendre en charge ses propres dépens, décision frappée d'appel par Mme [F] le 13/03/2024.

Par ses dernières conclusions reçues le 27/03/2024 Mme [F] demande à la cour de :

« A titre principal,

Madame [F] sollicite que le Conseil de prud'hommes de CAMBRAI :

- PRONONCE la nullité de la mesure de licenciement dont elle a fait l'objet le 2 août 2022 ;

- CONSTATE la réintégration de Madame [F] impossible ;

- ORDONNE la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du jugement à

intervenir ;

En conséquence,

- CONDAMNE Monsieur et Madame [I] à payer à Madame [F] les sommes suivantes :

Concernant le contrat de travail relatif à [T] :

* MEMOIRE à titre de rappel de salaire à compter du 02 août 2022 et ce, jusqu'à l'arrêt à intervenir;

* 2 983,92 euros à titre de dommages et intérêts ;

Concernant le contrat de travail relatif à [Localité 4] :

* MEMOIRE à titre de rappel de salaire à compter du 02 août 2022 et ce, jusqu'à l'arrêt à intervenir ;

* 1 647,84 euros à titre de dommages et intérêts ;

CONDAMNER Monsieur [I] et Madame [O] à payer à Madame [F] la somme de 2 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

les condamner aux entiers dépens.

Mme [N] [O] et M. [V] [I] par leurs conclusions du 26/06/2024 demandent à la cour de confirmer le jugement entrepris, de débouter Mme [F] de l'intégralité de ses demandes, de la condamner à leur payer la somme de 1.000 € chacun au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers frais et dépens.

Pour un exposé complet des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, la cour se réfère, en vertu de l'article 455 du code de procédure civile, aux conclusions écrites transmises par RPVA et dont un exemplaire a été déposé à l'audience de plaidoirie.

Motivation

MOTIFS DE L'ARRET

Sur la demande principale

En application de l'article 542 du code de procédure civile, l'appel tend, par la critique du jugement rendu par une juridiction du premier degré, à sa réformation ou à son annulation par la cour d'appel.

L'article 562 du code de procédure civile dispose que l'appel défère à la cour la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent.

La dévolution ne s'opère pour le tout que lorsque l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est

indivisible.

L'article 901 du code de procédure civile dans sa version applicable dispose que la déclaration d'appel, qui peut comporter une annexe, est faite par un acte contenant, à peine de nullité :

4° L'indication de la cour devant laquelle l'appel est porté ;

5° L'indication de la décision attaquée ;

6° L'objet de l'appel en ce qu'il tend à l'infirmation ou à l'annulation du jugement ;

7° Les chefs du dispositif du jugement expressément critiqués auxquels l'appel est, sans préjudice du premier alinéa de l'article 915-2, limité, sauf si l'appel tend à l'annulation du jugement.

Il résulte de l'article 954 alinéa 3 du code de procédure civile que le dispositif des conclusions de l'appelant doit comporter, en vue de l'infirmation ou de l'annulation du jugement frappé d'appel, des prétentions sur le litige, sans lesquelles la cour d'appel ne peut que confirmer le jugement frappé d'appel.

Sur ce, la déclaration d'appel de Mme [F] ne mentionne pas les chefs de jugement qu'elle critique puisqu'elle indique en objet « appel total », ce qui pose une première difficulté qui est celle de la dévolution du litige de la cour. Mais surtout, il doit être relevé une seconde difficulté. Mme [F], dans ses conclusions, ne demande pas à la cour d'infirmer le jugement.

Il est constant que lorsque l'appelant ne demande, dans le dispositif de ses conclusions, ni l'infirmation des chefs du dispositif du jugement dont il recherche l'anéantissement ni l'annulation du jugement, la cour d'appel ne peut que confirmer le jugement.

La cour ne peut donc que confirmer le jugement entrepris en l'ensemble de ses dispositions.

Surabondamment, Mme [F] invoque l'article L1225-1 du code du travail, explique avoir été licenciée en raison de son état de grossesse, que le motif de licenciement est fallacieux, que l'infidélité puis le divorce des époux [I] ne saurait justifier le licenciement, que l'allocation PAJE aurait été réévaluée, qu'il ressort des sms que Mme [O] entendait poursuivre la relation contractuelle, que la lettre de licenciement du 02/08/2022 a été déposée le 03/08/2022 soit le même jour de l'annonce de l'arrêt maladie.

Les intimés expliquent qu'une séparation, puis un divorce, sont survenus, Mme [O] expliquant avoir été contrainte par la procédure de révéler l'infidélité de son ex-époux, situation l'ayant contrainte à se séparer de Mme [F].

En vertu de l'article L1225-4 du code du travail, 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.

Mme [Y], mère de Mme [O] atteste avoir été informée par sa fille courant juillet 2022 de la rupture conjugale, de la demande d'aide de sa fille, qui lui a indiqué qu'elle allait perdre un salaire et ne savait pas où elle allait vivre, qu'elle devait arrêter le contrat avec la nounou et lui demandait de l'aide pour garder ses enfants. Elle explique avoir gardé ses petits-enfants dès le mois d'août 2022. Elle explique que sa fille est actuellement divorcée et n'a pas les moyens de rémunérer une assistante maternelle.

Mme [O] justifie des bulletins de paie de mai et juin 2022, et du versement de l'allocation de prestation d'accueil du jeune enfant de 309,47 €, du divorce par consentement mutuel par attestation notariée du 20/03/2023. [E] [I] atteste héberger son fils [V] à son domicile depuis septembre 2022. Enfin les intimés produisent un tableau des ressources et charges montrant les conséquences financières de la séparation.

Ces éléments, bien que n'étant pas évoqués semble-t-il par discrétion, dans la lettre de licenciement qui évoque un changement relatif à la situation des enfants, suffisent pour les employeurs à justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, tout lien étant écarté compte-tenu de ces faits objectifs et en dépit d'une concomitance temporelle entre l'annonce de l'arrêt de travail de la salariée et le licenciement, les employeurs n'étant plus à cette date en capacité d'assurer la prise en charge d'une assistance maternelle. La demande n'est donc pas fondée.

Sur les autres demandes

Succombant, Mme [F] supporte les dépens d'appel.

Il serait inéquitable de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Confirme le jugement déféré,

Y ajoutant,

Condamne Mme [P] [F] aux dépens d'appel,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

le greffier

Annie LESIEUR

le conseiller désigné pour exercer

les fonctions de président de chambre

Muriel LE BELLEC