

## Licenciement

**LICENCIEMENT – Nullité de la rupture – Conséquence – Réintégration de droit (deux espèces) – A défaut de demande du salarié en ce sens, réparation intégrale du préjudice subi (première espèce).**

Première espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

17 décembre 2002

**Association Zig-Zag contre M.**

**Attendu que Mme M., embauchée le 27 août 1991 par l'association Zig-Zag en qualité d'assistante de direction à mi-temps, a été licenciée pour faute grave le 29 mars 1997 alors qu'elle était en état de grossesse médicalement constaté ; que**

(6) Cass. soc. 30 janv. 1974, Saunier-Duval, bull. p. 68 n° 77, Jur. Uimm 1974.95 ; Cass. soc. 17 déc. 1987, Nowak c/ Sté Pluton, Dr. Ouv. 1990.64, note M. Cohen.

(7) Cass. soc. 13 mai 1976, Azoulay et synd. CGT c/ AGF, pourvoi n° 76-60197, bull. p.228 n° 275.

(8) Cass. soc. 30 juin 1988, CNES, pourvoi n° 87-60292.

(9) Cf. ouv. précité, page 1118.

(10) Cass. soc. 27 janv. 1983, Sté Clainquart, bull. p. 31, n° 45 ; Cass. soc. 20 juil. 1983, Tuilerie Comminges, D. 1984, IR 30 ; Cass. soc. 4 juil. 1989, Rodriguez c/ Citroën, Dr. Ouv. 1990.363, note M.R.

(11) Cass. soc. 4 fév. 1970, Synd. CFDT c/ Sollac, Dr. Ouv. 1970.243.

(12) Cass. soc. 28 oct. 1997, UL C.G.T. Beaumont Hague, R.J.S. n° 1404, chron. Mme Barberot, bull. p. 250, n° 349, pourvoi n° 96-60369.

(13) Pour les délégués du personnel : Cass. soc. 20 oct. 1988, SNCF c/ Mossaz et a., Dr. Soc. 1989.55 note Savatier ; pour les comités d'entreprise : Cass. soc. 23 janv. 2002, Sollac Lorraine c/ Ustm CGT, bull. p. 29 n° 30, pourvoi n° 00-60362.

(14) Cass. soc. 7 mai 2002, Fesquet et a. c/ EDF, Dr. Soc. 2002.626, avis av. gén. Pierre Lyon-Caen, RJS n° 1261, Rapp. annuel C. Cass. Dr. Ouv. 2003 p. 483 ; Cass. soc. 29 janv. 2003, Sté Bestel, ouv. précité page 314 note 81 ; Cass. soc. 21 mai 2003, première espèce.

(15) Cass. soc. 29 janv. 2003, Sté Bestel, précité.

(16) Cass. soc. 21 mai 2003, première espèce.

(17) Cass. soc. 21 mai 2003, première espèce.

(18) Cass. soc. 18 juin 2003, deuxième espèce.

la salariée a saisi la juridiction prud'homale ; qu'en cours de procédure l'employeur a reconnu la nullité du licenciement ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 6 juin 2000) de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts par application de l'article L. 122-30 du Code du travail et une somme à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive, alors, selon le moyen :

1) que le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté étant nul, les motifs qui l'ont justifié sont non avenus et n'ont pas à être examinés de sorte que les dommages et intérêts au paiement desquels l'employeur est condamné en raison de cette nullité réparent nécessairement l'entier préjudice causé par la perte injustifiée de l'emploi et ne peuvent se cumuler avec des dommages-intérêts pour licenciement abusif ; qu'ainsi en allouant à la salariée un tel cumul de dommages et intérêts, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-3° et L. 122-14-5 du Code du travail ;

2) qu'en affirmant que la salariée avait subi du fait de l'absence de motifs réels et sérieux de licenciement un préjudice distinct de celui causé par la nullité du licenciement sans caractériser l'un et l'autre préjudice, la Cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 122-30 et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Mais attendu que le salarié, dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les motifs de la rupture, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal à celui prévu par l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Et attendu que si c'est à tort que la Cour d'appel a accordé à la salariée outre des dommages-intérêts à raison de la nullité de son licenciement une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, cette erreur est inopérante dès lors que l'indemnité allouée à la salariée qui répare intégralement le préjudice subi par celle-ci résultant du caractère illicite du licenciement est au total d'un montant au moins égal à celui prévu par l'article L. 122-14-4 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Lyon-Caen, av. gén. - SCP Bachelier et Potier de la Varde, SCP Piwnica et Molinié, av.)

Deuxième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
30 avril 2003

#### V. contre Association Promotrans

Attendu que Mme V. a été engagée le 10 octobre 1992 par l'association Promotrans, en qualité d'intervenant, pour assurer une mission d'enseignement par quatre contrats successifs à durée déterminée, portant sur la période du 10 octobre 1992 au 31 juillet 1996 ; que l'employeur a informé la salariée, début septembre 1996, de son intention de transformer les contrats en vigueur en contrat à durée indéterminée ; que, le 9 septembre 1996, elle a informé l'employeur de son état de grossesse ; que, le 16 octobre 1996, la salariée a refusé les nouvelles conditions de rémunération formulées par l'employeur dans le cadre d'une relation contractuelle à durée indéterminée ; que le 23 novembre 1996, en cours de procédure de licenciement, elle a envoyé à l'employeur un certificat médical de grossesse ; que la salariée a été licenciée le 26 novembre 1996 en raison du constat de désaccord sur la rémunération, avec un préavis d'un mois ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande aux titres notamment de la requalification de ses contrats de travail en durée indéterminée, de la violation des dispositions légales

relatives au temps partiel, de son licenciement nul pour être intervenu en violation des dispositions relatives à la protection de la maternité, ainsi que d'une demande de réintégration ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-25-2 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de réintégration formée par la salariée, la Cour d'appel, après avoir retenu que la salariée était en droit de bénéficier de la protection prévue à l'article L. 122-25-2 du Code du travail et qu'en conséquence le licenciement de Mme V. devait être déclaré nul, a énoncé qu'aucune obligation de réintégration par l'employeur n'est attachée à un licenciement nul, qu'en l'espèce le désaccord des parties sur le montant de la rémunération ne permet pas de l'ordonner ;

Attendu, cependant, que lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent ; qu'il en résulte qu'en cas de licenciement d'une salariée en état de grossesse, nul en application de l'article L. 122-25-2 du Code du travail, sa réintégration doit être ordonnée si elle le demande ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions ayant débouté la salariée de sa demande en réintégration au titre de son licenciement nul.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Duplat, av. gén. - Me Luc-Thaler, av.)

NOTE. - Parce que la rédaction de l'article L. 122-30 du Code du travail semblait ne sanctionner l'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 et L. 122-28-7 du Code du travail que par des dommages-intérêts, la Chambre sociale de la Cour de cassation refusait avec constance à la femme enceinte, ou en congé de maternité, la possibilité de solliciter une remise en état de son contrat de travail et sa réintégration, sanctions pourtant logiques d'une nullité expressément affirmée par les articles L. 122-25-2 et L. 122-29 du Code du travail.

Il y avait un paradoxe à voir le juge ordonner sans texte la poursuite du contrat de travail d'un représentant du personnel irrégulièrement licencié, tout en refusant ce droit à la femme licenciée alors qu'elle est en état de grossesse, et que la loi prévoit expressément qu'en pareille circonstance le licenciement est nul.

Il en était résulté diverses tentatives d'obtenir cette protection selon des raisonnements juridiques peu satisfaisants et visant à assimiler l'état de grossesse à un état pathologique au sens des dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail (Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt : 6 octobre 1995, *Delaudin c/ SA France Construction*, RPDS n° 612 - avril 1996 p. 137).

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 30 avril 2003 (deuxième espèce) affirme pour la première fois et de manière parfaitement claire que lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à la réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent, cette réintégration devant être ordonnée si le salarié en fait la demande.

Cette décision était prévisible au regard des évolutions de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur ce sujet.

Cette évolution jurisprudentielle avait été esquissée pour la femme enceinte dès 1997 (Soc. 16 juillet 1997, Bull. V n° 277) : le juge avait cassé une ordonnance de référé ayant

refusé de faire droit à une demande d'annulation de licenciement et une demande de réintégration en considérant que le licenciement intervenu pendant la période de protection caractérisait un trouble manifestement illicite que pouvait faire cesser le juge des référés.

Par un arrêt du 9 octobre 2001 (Bull. V n° 314, RPDS 2002 n° 691 p. 356), la Haute juridiction avait laissé entrevoir qu'un salarié disposait d'un droit d'option et de la possibilité de solliciter sa réintégration.

Un arrêt plus récent (première espèce, RJS 3/03 n° 337) avait repris cette formulation, certes à l'occasion d'une espèce dans laquelle le salarié ne sollicitait pas sa réintégration, mais l'indemnisation du préjudice qu'il avait subi du fait de son licenciement illicite. Dans cet arrêt de principe, le juge considère désormais que lorsque le licenciement est nul le salarié a droit à réintégration dans son emploi.

Tout en unifiant la sanction du licenciement nul, la Cour de cassation met enfin un terme à une jurisprudence « discriminatoire » à l'égard des femmes enceintes. Par ailleurs, cette jurisprudence redonne tout son sens à l'article L. 122-27 du Code du travail selon lequel la résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut

prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26. Le fait que la salariée demande à la condamnation de l'employeur à lui verser en application de l'article L. 122-30 le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ne prive plus la salariée du droit d'obtenir du juge la continuation de son contrat de travail.

Il paraissait difficile de maintenir la maternité à l'état de parent pauvre du régime de nullité alors que cette nullité était expressément inscrite aux textes et que la Cour de cassation affirme que toute atteinte à une liberté fondamentale, même non expressément prévue au Code du travail, ouvre droit à la réintégration (Cass. Soc. 13 mars 2001 (deux espèces), Dr. Ouv. 2001 p. 300 n. M.F. Bied-Charreton, rapp. C. Cass. Dr. Ouv. 2002 p. 387 ; Cass. Soc. 31 oct. 2002, *Verdier*, Bull. Civ. V n° 331).

La solution retenue par l'arrêt du 30 avril 2003 ne peut être ainsi qu'approuvée et ce d'autant plus que la protection de la maternité prévue par le Code du travail est érigée aujourd'hui à titre de principe général du Droit dont le Conseil d'Etat fait application aux agents non titulaires des fonctions publiques (Conseil d'Etat, 4 octobre 1996, n° 149704, *Moestus*).

**Paul Darves-Bornoz et Patrick Tillie**