

LICENCIEMENT – Lettre – Motivation – Protection spéciale – Salariée enceinte – Exécution du contrat suspendue en raison d'un accident du travail – Impossibilité de maintenir le contrat – Caractérisation – Motif économique (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 mai 2008

M. contre NCS (pourvoi n° 07-41.179)

Vu les articles L. 122-14-2, L. 122-25-2 et L. 122-32-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées de ces textes que l'employeur, lorsqu'il licencie une salariée en état de grossesse médicalement constatée et dont le contrat est suspendu à la suite d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs non liés à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, à l'accident ou à la maladie professionnelle pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant les

périodes de protection dont bénéficie la salariée, l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme M. a été engagée le 7 février 2002 par l'EURL NCS, créée en janvier 2002, en qualité d'employée polyvalente ; qu'en arrêt de travail pour accident du travail depuis le 18 mars 2003, elle a, le 20 mars 2003, informé son employeur de son état de grossesse ; que la salariée a été licenciée le 26 avril 2003 pour motif économique par lettre libellée comme suit : *"Nous sommes malheureusement contraints de poursuivre la procédure de*

licenciement pour motif économique. La raison de ce licenciement est la suivante : situation alarmante des comptes de la société (déficit important au 31 décembre 2002 : résultat comptable de -11 191 euros). Nous vous avons proposé un reclassement avec diminution de vos horaires et de votre rémunération, proposition que vous avez refusée en date du 20 mars 2003. Dans ces conditions, nous sommes dans l'obligation de supprimer votre poste d'employée polyvalente à temps plein ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée tendant à l'annulation de son licenciement, ainsi qu'au paiement de salaires et congés payés dus pendant sa période de protection, de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-30 du Code du travail, d'une indemnité de préavis et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt, après avoir constaté, d'une part, la réalité de la perte dégagee par l'entreprise pour l'année 2002, l'absence de prélèvement de salaire par l'unique associé de la société durant cet exercice et le fait que Mme M. soit la seule autre salariée de l'entreprise, et d'autre part, le refus par l'intéressée d'une modification de son contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, retient que tant l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail à temps plein que l'impossibilité de reclasser la salariée

sont établies ; que le licenciement est bien fondé sur le motif économique allégué par l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la lettre de rupture, si elle comportait l'énoncé des raisons économiques motivant le licenciement, ne précisait pas en quoi celles-ci avaient placé l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pendant les périodes de protection dont elle bénéficiait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de Mme M. tendant à l'annulation de son licenciement, ainsi qu'au paiement de salaires et congés payés dus pendant sa période de protection, de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-30 du Code du travail, d'une indemnité de préavis et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 13 décembre 2005, entre les parties, par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Montpellier.

(M. Trédez, f.f. prés. – Mme Auroy, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Monod et Colin, av.)

Note.

Cet arrêt de principe (P+B) vient préciser le régime juridique de la protection contre le licenciement accordé aux salariés en état de grossesse (L. 1225-4) (1) ou dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle (L. 1226-9).

Il convient de rappeler que pendant la suspension du contrat de travail, le licenciement est entaché de nullité, sauf si celui-ci est motivé par une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail et dans la mesure où le motif est étranger à la grossesse (ou à l'accouchement), à l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Dans cette affaire, la Cour de cassation juge que l'employeur « est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs non liés à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant les périodes de protection, l'existence d'un motif économique ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité ».

Cet arrêt renforce la protection légale des salariés sur le terrain de la motivation du licenciement (1.) et de son bien-fondé (2.).

1. La motivation de la lettre de licenciement.

Dans cette affaire, une salariée a été arrêtée à la suite d'un accident du travail puis, deux jours plus tard, a informé son employeur de son état de grossesse.

Son employeur l'a néanmoins licencié en invoquant dans la lettre de licenciement un motif économique.

Contestant cette décision, la salariée a alors attiré son employeur en nullité du licenciement, demande qui a été rejetée par la Cour d'appel au motif que le licenciement économique était établi.

Cette décision a cependant été cassée par la Cour de cassation au motif que « la lettre de rupture si elle comportait bien l'énoncé des raisons économiques motivant le licenciement, ne précisait pas en quoi celles-ci avaient placé l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pendant les périodes de protection dont elle bénéficiait ».

Ainsi, il ne suffit pas de mentionner le motif économique, encore faut-il que l'employeur indique précisément les causes de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Dès lors que le motif économique ne constitue pas en soi l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la conséquence est la nullité du licenciement du seul fait de l'insuffisance d'énonciation du motif de licenciement (1 bis).

Cette décision vient confirmer une précédente décision non publiée en date du 25 octobre 2006 (2) qui avait déjà énoncé qu'une lettre de licenciement qui « se bornait à faire état de motifs économiques sans invoquer l'impossibilité de maintenir le contrat de travail » était insuffisamment motivée.

(1) La protection des femmes enceintes, n° spec. RPDS juil. 2008.

(1 bis) Cass. soc. 24 octobre 2000, Bull. civ. V, n° 343.

(2) Pourvoi n° 05-41.368.

Cet arrêt marque par conséquent un renforcement de l'exigence de motivation de la lettre de licenciement constatée récemment dans la jurisprudence, qui est d'ailleurs critiquée par certains auteurs (3).

Ainsi, on peut rappeler celle relative au licenciement d'un salarié déclaré inapte dont la lettre de licenciement a été jugée insuffisamment motivée, faute de préciser l'impossibilité de reclassement du salarié (4).

On peut également évoquer la jurisprudence relative au licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une maladie ou une cause non professionnelle qui exige que la lettre de licenciement énonce non seulement la perturbation du fonctionnement de l'entreprise mais aussi la nécessité du remplacement définitif (5).

En conclusion, on peut s'interroger sur le devenir de cette jurisprudence à la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (5 bis), étendu par arrêté du 23 juillet 2008, qui propose une réflexion susceptible de remettre en cause, à terme, la jurisprudence *Rogier* qui assimile une insuffisance de motivation à une absence de cause réelle et sérieuse (6).

2. Le bien-fondé du licenciement.

Cette décision se situe finalement dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui rejette l'équation automatique "motif économique = impossibilité de maintenir le contrat de travail" en indiquant que l'existence d'une cause économique *ne constitue pas nécessairement* cette impossibilité (7).

La présente décision semble néanmoins aller *plus loin* car elle énonce dorénavant que le motif économique ne constitue plus *en soi* l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Pour autant, il conviendra d'attendre de nouvelles décisions avant d'en conclure que toutes les causes économiques, notamment en cas de cessation d'activité (8), sont définitivement exclues au titre de la preuve de l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail.

Karim Hamoudi, *Avocat au Barreau de Paris*

(3) En dernier lieu, « Précisions sur la motivation de la lettre de licenciement », Jean-Yves Frouin, *Semaine sociale Lamy* du 23 juin 2008 p. 12.

(4) Cass. soc. 9 avril 2008 n° 07-40.356, Bull. civ. V, Dr. Ouv. 2008 p.354.

(5) Cass. soc., 14 février 2007, n° 05-44.682.

(5 bis) *L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail*, n° spec. RPDS mars 2008, spec. p. 85-86.

(6) Cass. soc. 29 novembre 1990, n°88-44.308, Bull. civ. n° 598.

(7) Cass. soc. 28 septembre 2004, n°02-40.055 ; Cass. soc., 31 octobre 1996, n° de pourvoi : 93-45019.

(8) En ce sens Cass. soc., 15 mars 2005, pourvoi n° 03-43038, Bull. civ. V n° 87.