

**MATERNITÉ** Protection contre le licenciement – 1° Notification de l'état de grossesse – Annulation du licenciement – Proposition tardive de réintégration – Appréciation – 2° Refus de la salariée – Indemnisation – Indemnités de rupture – Indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement – Salaires de la période couverte par la nullité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 décembre 2015

Société Skills action sensation savoir agir sentir contre A. (p. n°14-10.522)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 novembre 2013), que Mme A. a été engagée par la société Skills action sensation savoir agir sentir, le 1<sup>er</sup> septembre 2008, en qualité de chef de projet ; que licenciée pour motif économique le 20 mai 2009, elle a avisé son employeur, par lettre recommandée du 4 juin 2009, qu'elle était enceinte et lui a demandé de lui communiquer quelles étaient les modalités de sa réintégration dans l'entreprise ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 17 juillet 2009, alors que l'employeur lui a notifié sa réintégration dans l'entreprise par courrier du 16 juillet 2009, reçu le 20 du même mois ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes en conséquence du caractère illicite de la rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que la cour d'appel, pour considérer comme tardive la proposition de réintégration faite à la salariée, a dit qu'elle était intervenue un mois et demi après la notification de la grossesse quand il résultait de ses propres constatations que la lettre informant l'exposante de la grossesse de Mme A. lui était parvenue le 12 juin 2009 et que la lettre lui proposant de la réintégrer, expédiée le 16 juillet suivant, avait été reçue le 20 juillet ; que la cour d'appel qui, pour caractériser la tardiveté, n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé l'article L. 1225-4 du code du travail ;

2°/ que la cour d'appel qui a considéré que la société Entrepart aurait pu substituer Mme A. à une autre salariée occupant le même poste pour satisfaire aux exigences légales a statué par un motif inopérant, privant ainsi sa décision de sa base légale au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

3°/ qu'une offre de réintégration faite pendant la période de délai-préavis alors que la salariée perçoit son salaire ne saurait être considérée comme tardive, le point de départ de l'appréciation de la tardiveté du délai étant l'expiration du délai-congé ; qu'en statuant comme elle l'a fait quand il résultait de ses propres constatations que la salariée s'était vu proposer d'être réintégrée avant l'expiration du délai de préavis, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

Mais attendu que lorsqu'une salariée, en application de l'article L. 1225-5 du code du travail, notifie à l'employeur son état de grossesse, de sorte que le licenciement est annulé, le juge doit apprécier le caractère tardif de la décision de réintégrer cette salariée au regard de la date de connaissance par l'employeur de cet état ;

Et attendu que le moyen, sans portée en sa deuxième branche visant un motif surabondant, ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine, par les juges du fond, du caractère tardif de la décision de l'employeur, notifiée par courrier recommandé du 16 juillet 2009, de réintégrer la salariée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre de rappel de salaire correspondant à la période de protection et les congés payés afférents, à titre d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, à titre de dommages-intérêts pour licenciement illicite, au titre de la contrepartie de la clause de non-concurrence et au titre d'un prorata de treizième mois et les congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1° que la cassation à intervenir du chef du premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence et par application des articles 624 et 625 du code de procédure civile la cassation du chef du présent moyen ;

2° que l'indemnisation de la salariée qui refuse sa réintégration après l'avoir demandée et obtenue est limitée au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et son refus de la réintégration, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée ; que la cour d'appel en condamnant la société Entrepapart au paiement des salaires pendant la totalité de la période de protection, à l'indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts pour licenciement illicite a violé les articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le premier moyen étant rejeté, la première branche du second est devenue sans portée ;

Attendu, ensuite, que, selon l'article L. 1225-71 du code du travail, lorsque, en application des dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ; que si, à la suite de la notification par la salariée d'un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, l'employeur revient tardivement sur sa décision de licencier, la salariée, qui n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs,

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – Mme Wurtz, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

## Note.

« L'excès est une faute et le manque provoque le blâme » (1)

Par l'arrêt rapporté ci-dessus (P+B), la Cour de cassation rappelle les principes fondamentaux encadrant la situation de la salariée enceinte licenciée.

(1) Aristote, *Éthique à Nicomaque*, Livre II, Chap. 6, Trad. R., Bodeus, Ed. Flammarion, coll. « G.F. Philosophie », 2004 ; ou, selon l'expression du juste milieu, *In medio stat virtus*.

(2) V. Cass. Soc. 2 juil. 2014, n°13-12.496.

(3) L'interdiction de licencier une salariée enceinte constitue un principe général du droit du travail ; Voir CE, 8 juin 1973, JCP G. 1975, II, 17957, n. Y. Saint-Jours.

Si la Chambre sociale admet que l'employeur revienne *a posteriori* sur sa décision de licencier une salariée en état de grossesse, une fois qu'il a connaissance de sa situation, le sort de cette rétractation dépend de sa réactivité.

Dans cette affaire, une salariée a été licenciée le 20 mai 2009, alors qu'elle était en état de grossesse. Après avoir informé son employeur de sa situation le 4 juin 2009, dans le délai légal de quinze jours après la notification de la rupture par l'envoi d'un certificat médical, elle demande à son employeur de bénéficier de son droit à réintégration. Sans nouvelles de ce dernier un mois et demi après sa demande, la salariée saisit la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité du licenciement et le paiement des indemnités de rupture, ainsi que le rappel des salaires correspondant à la période de protection.

L'employeur se pourvoit en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 12 novembre 2013. Concernant le délai de rétractation, il conteste l'appréciation des juges du fond du caractère tardif de la proposition de réintégration, notifiée à la salariée le 16 juillet 2009, après avoir eu connaissance de l'état de grossesse le 12 juin 2009, et objecte que ce délai ne court qu'à partir de l'expiration du préavis de licenciement et non à compter de la notification par la salariée de son état de grossesse. Il fait également valoir que la salariée a, *in fine*, refusé la réintégration proposée, de sorte qu'elle ne peut prétendre qu'aux salaires couvrant la période allant de la rupture jusqu'à son refus, et non pour la totalité de la période de protection légale. Il ajoute qu'elle ne peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis, ni aux dommages-intérêts pour licenciement illicite.

En l'absence d'un délai légal encadrant la rétractation de l'employeur, la Chambre sociale a dû une nouvelle fois (2) statuer sur la portée de la protection de la maternité et apprécier l'étendue du pouvoir de l'employeur.

Par une application stricte de la loi, elle rejette le pourvoi en tous ses moyens. En effet, aux termes de l'article L. 1225-4 du Code du travail, une salariée enceinte ou en congé maternité ne peut se voir notifier son licenciement (3). Il ressort de l'article L. 1225-5 que, lorsque la salariée a informé son employeur de son état de grossesse, dans les quinze jours suivants la notification de la rupture du contrat (4), le licen-

(4) L'article R. 1225-1 du Code du travail prévoit les modalités d'envoi et le contenu du certificat médical ; Il convient de noter que l'envoi d'un certificat médical n'est pas une formalité absolue pour que la salariée soit protégée, et la jurisprudence a admis qu'il suffit que l'employeur soit informé de l'état de grossesse par tout moyen, notamment par lettre recommandée de la salariée : Cass. Soc. 13 juil. 1988, n°86-41.979, Bull. 1988 V, n°457, p. 293.

ciement doit être annulé et elle bénéficie d'un droit à réintégration (5).

Il en résulte que la Cour admet la possibilité pour l'employeur de revenir sur sa décision de licencier, mais, faisant application des règles évoquées, elle écarte l'interprétation abusive et sans fondement juridique de ce dernier, selon laquelle le délai court à l'expiration du préavis de licenciement, et affirme lapidairement que le délai de rétractation et son caractère tardif s'apprécient au regard de la date de connaissance de l'état de grossesse par l'employeur. La Chambre sociale confirme sa jurisprudence antérieure, qui ferme le droit à la salariée enceinte licenciée d'obtenir la nullité du licenciement et le paiement des dommages-intérêts, lorsque l'employeur ne connaissait pas l'état de grossesse de son employée au moment de la notification et n'en avait pas été informé dans le délai fixé par la loi (6). Parallèlement, il convient d'observer que le délai de quinze jours dans lequel la salariée doit envoyer à l'employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse « *court à compter du jour où la notification du licenciement a été effectivement portée à la connaissance de la salariée* » (7). En effet, aux termes de l'article L. 1225-5, l'obligation de l'employeur de revenir sur la procédure de licenciement est déclenchée par son information. Ainsi, la Chambre sociale s'appuie sur le principe civiliste de la bonne foi, à savoir que de l'information naît la responsabilité de l'employeur de remédier à la situation, ou « *savoir, c'est pouvoir* » (8).

Elle vient alors, dans un second temps, rappeler qu'en l'absence de garde-fou législatif, la tardiveté de la proposition de réintégration relève d'office de l'appréciation souveraine des juges du fond. Or, après avoir estimé, dans une jurisprudence antérieure, que la rétractation de l'employeur intervenue deux mois après la réception du certificat médical était tardive (9), il ressort de l'arrêt commenté qu'un délai d'un mois et demi était encore trop long.

Fidèle à sa jurisprudence (10), la Chambre sociale confirme enfin que, lorsque l'employeur revient tardivement sur sa décision de licencier, la salariée « *n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée* ». La

Haute juridiction en tire la conséquence logique en application de l'article L. 1225-5, à savoir la nullité du licenciement. Dans cette perspective, l'inobservation de l'article visé donne lieu à une indemnité pour licenciement illicite, rupture du contrat de travail, ainsi que les salaires que la salariée aurait dû percevoir pendant la période allant de son licenciement jusqu'à la fin de la période de protection liée à la maternité, par application de l'article L.1225-71 du même code (11), et non, comme le faisait valoir l'employeur, seulement « *le paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et son refus de la réintégration, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée* » (12).

En l'espèce, la tardiveté de réaction de l'employeur a eu pour effet de conduire la salariée à accepter un autre emploi moins bien rémunéré. Le juge vient donc condamner légitimement cette situation abusive, ayant pour conséquence que la salariée enceinte ait renoncé à son droit à l'emploi en raison du stress créé par l'attente.

L'arrêt ici rapporté consacre un principe de diligence de l'employeur, qui se doit d'agir immédiatement afin de garantir l'effectivité des droits acquis légalement par la salariée enceinte que sont la nullité du licenciement et la réintégration. La célérité de l'employeur témoigne de sa bonne foi. La réintégration de la salariée enceinte licenciée s'analyse donc comme une obligation de résultat. Dans une logique de protection, la Chambre sociale recherche, dans son appréciation, l'effectivité de la mesure, afin de préserver non seulement un droit acquis, mais aussi de ne pas diminuer la portée légale de la protection de la maternité, ce qui conduirait à une discrimination en raison du sexe.

Cette jurisprudence vient confirmer que « *les terres conquises par le droit de la réintégration* » sont solidement ancrées dans la jurisprudence de la Chambre sociale (13), même si la protection de la maternité semble reculer sous d'autres aspects (14).

**Myriam Castel**, ATER, Chercheur à l'IRDEIC,  
Université Toulouse 1-Capitole

(5) Cass. Soc. 30 avr. 2003, n°00-44.811, Bull. civ. V., n° 152 ; D. 2004, p. 178, obs. B. Lardy-Pélissier ; Dr. Ouv. 2003, p.494, obs. P. Darves-Bornoz et P. Tillie ; RJS 7/03, n° 869.

(6) Cass. Soc. 3 oct. 1980, n° 79-40.225, Bull. Soc. n° 711.

(7) Cass. Soc. 16 juin 2004, n°02-42.315 ; RJS 10/04, n° 1032.

(8) F., Bacon, *Meditationes Sacrae* (1597), XI, « De haeresibus », in *Œuvres complètes*, éd. L'Harmattan, 2008.

(9) Cass. Soc. 9 juil. 2008 n° 07-41.927, Bull. civ. V, n° 152 ; D. 2008, p. 2150, obs. L. Perrin ; v. Cass. Soc. 7 juil. 1988, n° 86-45.256, Bull. civ. V, n° 434 : La Cour a jugé qu'un délai d'un mois après réception du certificat de grossesse était tardif.

(10) Cass. Soc. 7 juil. 1988, n° 86-45.256, Bull. civ. V., n° 434 ; Cass. Soc. 6 oct. 2010, n°08-43.171 ; RJS 12/10, n° 928.

(11) Art. L1225-71 du Code du travail « *L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement. Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité* ».

(12) V. Cass. Soc. 17 fév. 2010, n° 08-45.640, RJS 5/10, n° 423.

(13) V. l'expression de B. Lardy-Pélissier, « Droit à réintégration du salarié dont le licenciement est nul », D. 2004, p. 178.

(14) V. la possibilité de rupture conventionnelle pendant le congé maternité admise par la Cour : Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149, Dr. Ouv. 2015, p.361, n. Y. Leroy.