



AVIS DE M. CHARBONNIER, AVOCAT GÉNÉRAL

Arrêt n° 139 du 12 février 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.310

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon du 13 septembre 2023

Mme [S] [Z]

C/

L'association Gestion Centre Social Vaise

FAITS ET PROCÉDURE

Madame [S] [Z] a été embauchée en qualité d'animatrice socio-culturelle par l'Association Gestion Centre Social Vaise le 6 juillet 2017 à effet le 21 août 2017.

Ayant fait l'objet de deux avertissements, les 13 février et 23 mai 2018, elle a été convoquée le 18 mai 2018 à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 29 mai 2018.

Par lettre du 28 mai 2018, elle a informé son employeur de son état de grossesse et de son impossibilité de se rendre à l'entretien préalable compte-tenu de son placement en arrêt de travail le jour même jusqu'au 28 juin 2018. Reconvocée par courrier le 4 juin 2018, elle a fait connaître son impossibilité à s'y rendre.

Elle s'est vue notifier par courrier du 4 juillet 2018 son licenciement pour faute grave.

Par requête en date du 28 décembre 2018, madame [Z] a saisi le conseil des prud'hommes qui, le 30 juin 2020, après départition, a rejeté les demandes de la salariée au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail et du manquement à l'obligation de formation mais a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et

a, en conséquence, condamné l'employeur à payer diverses indemnités et dommages et intérêts à ce titre.

Sur appel de la salariée le 27 juillet 2020, la cour d'appel a, le 13 septembre 2023, prononcé la nullité du licenciement, condamné l'employeur à verser diverses sommes au titre de la rupture du contrat et confirmé le jugement dans toutes ses autres dispositions.

C'est l'arrêt attaqué.

POURVOI

Madame [Z] a formé un pourvoi le 13 novembre 2023 composé d'un moyen divisé en deux branches : la première est fondée sur la dénaturation de ses écritures, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ; la seconde est fondée sur une violation de la loi qui a conduit au débouté de sa demande en paiement de rappel de salaires et des congés payés afférents pendant la période couverte par la nullité.

L'Association Gestion Centre Social Vaise a formé un pourvoi incident composé d'un moyen unique, reprochant à l'arrêt attaqué un manque de base légale au regard des articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail pour avoir prononcé la nullité du licenciement et l'avoir condamnée à payer diverses sommes à titre d'indemnité légale de licenciement et de dommages et intérêts, sans avoir recherché préalablement si l'association justifiait d'une faute grave de la salariée susceptible de fonder la rupture du contrat de travail.

DISCUSSION

Sur le pourvoi incident de l'employeur, lequel est préalable

- Sur la recevabilité :

Conformément à l'article 619 du code de procédure civile, « *les moyens nouveaux ne sont pas recevables devant la Cour de cassation. Peuvent néanmoins être invoqués pour la première fois, sauf disposition contraire : 1° les moyens de pur droit 2° les moyens nés de la décision attaquée* ».

En l'espèce, contrairement à ce que soutient la salariée en défense au pourvoi incident, le moyen invoqué n'est pas nouveau, donc recevable.

En effet, tant la faute grave de la salariée que le défaut de qualité du signataire de la lettre de licenciement étaient dans les débats et le grief tiré de l'ordre dans lequel la cour d'appel a examiné les moyens des parties est né de l'arrêt.

- Sur le moyen :

L'article L. 1225-4 du code du travail édicte des conditions très strictes pour l'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité de la 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 son état de grossesse (...). 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 ».

Le non-respect de ces dispositions, à savoir l'absence de faute grave de la salariée ou l'existence d'une faute grave mais liée à l'état de grossesse, entraîne la nullité du licenciement qui, en application de l'article L. 1225-71 du code du travail, *« peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément à l'article L. 1235-3-1 ».*

Par conséquent, pour pouvoir prononcer la nullité du licenciement au visa de l'article L. 1225-4 du code du travail, le juge doit donc nécessairement constater soit l'absence de faute grave soit l'existence d'une faute grave, mais liée à l'état de grossesse.

S'agissant des irrégularités de fond affectant le licenciement, madame la rapporteure cite des arrêts de votre chambre qui, de manière constante, établissent qu'une irrégularité dans la procédure, telle par exemple que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement, prive ce dernier de cause réelle et sérieuse (Soc, 4 avril 2006 n°0447677 ; Soc, 30 septembre 2010 n°0940114 ; Soc, 6 juillet 2011 n°0971494 ; Soc, 20 janvier 2015 n°1324181).

En l'espèce, la salariée a été licenciée pendant la période de protection relative, c'est à dire avant la suspension de son contrat de travail pour cause de grossesse, au motif d'une faute grave caractérisée par l'employeur par des manquements ayant mis en danger les enfants pris en charge. La lettre de licenciement a été signée par le directeur de l'association.

La cour d'appel, après avoir considéré que les documents produits par l'employeur ne permettaient pas de justifier que le pouvoir de licencier avait été délégué par le président ou le conseil d'administration au directeur de l'association, seul signataire de la lettre, n'a recherché, pour prononcer la nullité du licenciement, ni si la faute grave alléguée par l'employeur était constituée ni si, dans cette hypothèse, elle était bien sans lien avec l'état de grossesse.

Ce faisant, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail en prononçant la nullité du licenciement sur la seule irrégularité de fond tirée de l'absence de pouvoir du directeur de l'association.

Dès lors, je conclus à la cassation de l'arrêt attaqué.