



RAPPORT DE Mme VALÉRY, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE

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

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [Z] a été engagée le 6 juillet 2017 en qualité d'animatrice socioculturelle par l'association Gestion centre social Vaise.

La salariée a informé l'employeur de sa grossesse le 28 mai 2018, après sa convocation à un entretien préalable à licenciement disciplinaire.

Elle a été licenciée pour faute grave le 4 juillet 2018, et a saisi la juridiction prud'homale de demandes de nullité du licenciement, d'indemnités de licenciement, de rappels de salaire pendant la période de protection, et de dommages-intérêts pour licenciement nul.

Le conseil de prud'hommes de Lyon, par jugement du 30 juin 2020, a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer à la salariée des sommes au titre de la rupture du contrat de travail.

Par arrêt du 13 septembre 2023, la cour d'appel de Lyon a prononcé la nullité du licenciement et condamné l'employeur à payer à la salariée une indemnité de licenciement et des dommages-intérêts, et débouté la salariée de sa demande de rappel de salaires.

Déclaration de pourvoi par la salariée le 13 novembre 2023.

Mémoire ampliatif produit le 13 mars 2024 (demande article 700 cpc : 3.500 €).

Déclaration de pourvoi incident de l'employeur et mémoire en défense produit le 7 mai 2024 (demande article 700 cpc : 2.500 €).

2 - Exposé des moyens

2.1 - POURVOI INCIDENT DE L'EMPLOYEUR, PREALABLE

L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement et de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité légale de licenciement et de dommages-intérêts alors *que l'employeur peut rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; que pour juger en l'espèce le licenciement de Mme [Z] nul, la cour d'appel a considéré que le Directeur de l'Association, signataire de la lettre de licenciement, n'avait reçu aucune délégation du pouvoir de licencier ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher préalablement si l'Association justifiait d'une faute grave de Mme [Z] susceptible de fonder la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail.*

2.2 - POURVOI PRINCIPAL DE LA SALARIEE

La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de paiement d'une somme pour la période de son éviction, outre les congés payés y afférents, alors :

1° que le juge ne peut dénaturer les écritures des parties ; qu'en retenant, pour débouter Mme [Z] de sa demande, qu'elle ne précisait pas le fondement juridique de celle-ci, cependant qu'elle fondait expressément ses demandes indemnitaires afférentes à la nullité du licenciement, en ce compris sa demande relative à la période d'éviction de l'entreprise, sur les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail (cf. conclusions d'appel p. 7, § dernier et p. 8, § 1 ; p. 10, § 2 et 3 ; p. 13, § 2 et 3 ; p. 22, § 2 et 3 ; p. 42, § 3), la cour d'appel a méconnu le principe susvisé en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

2° que l'inobservation par l'employeur des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail donne lieu, au profit de la salariée, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1 du même code, en plus de l'indemnité de licenciement ; que lorsqu'en application des dispositions de ce premier texte le licenciement est nul, l'employeur verse à la salariée le montant du salaire qu'elle aurait perçu pendant la période couverte par la nullité ; qu'en relevant, pour débouter Mme [Z] de sa demande, qu'elle « ne démontre pas avoir subi un préjudice distinct de celui qui est réparé par les dommages et intérêts ci-dessus accordés », cependant qu'elle n'était pas tenue de justifier d'un préjudice

spécifique à ce titre et qu'elle avait droit, du seul fait de la nullité du licenciement prononcée sur le fondement de l'article L. 1225-4 du code du travail, au versement des salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- sanction attachée au licenciement pour faute grave prononcée par une personne n'ayant pas qualité, pendant la période de protection de la femme enceinte (pourvoi incident)
- conséquences de la nullité du licenciement prononcé en violation de la protection de la femme enceinte (pourvoi principal)

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1- pourvoi incident de l'employeur, préalable

1) Aux termes de l'article L.1225-4 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.

Le licenciement prononcé en violation de ces dispositions est nul (art. L. 1225-71 et 1235-3-1 CT).

2) Par ailleurs, il est constant que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Soc., 4 avril 2006, n° 04-47.677, Bull.n° 134 ; Soc., 30 septembre 2010, n° 09-40.114, Bull.n°208 ; Soc., 6 juillet 2011, n° 09-71.494 ; Soc., 7 décembre 2011, n° 10-30.222, Bull.n°289 ; Soc., 20 janvier 2015, n°13-24.181).

S'agissant du licenciement au sein d'une association, la chambre sociale retient que dès lors que les statuts disposent que son président en est le représentant légal auprès des tiers pour tous les actes de la vie sociale, et à défaut d'une disposition spécifique des statuts attribuant cette compétence à un autre organe de l'association, il entre dans les attributions de son président de mettre en oeuvre la procédure de licenciement d'un salarié (Soc., 25 novembre 2003, n° 01-42.111, Bull.n° 292 ; Soc., 29 septembre 2004, n° 02-43.771, Bull.,n° 236 ; Soc., 17 novembre 2011, n° 10-19.242 ; Soc., 21 septembre 2017, n° 16-10.305 ; Soc., 14 mars 2018, n° 16-12.578).

Le licenciement prononcé dans ces conditions par un directeur d'une association est par conséquent sans cause réelle et sérieuse.

3) Le moyen unique pose la question de la sanction attachée au défaut de pouvoir du directeur de l'association, lorsque le licenciement est prononcé pendant la période de protection d'une salariée enceinte, en application de l'article L. 1225-4 du code du travail. Il tend à soutenir que dès lors que le licenciement repose sur une faute grave établie, le défaut de pouvoir rend le licenciement non nul, mais seulement sans cause réelle et sérieuse.

Le mémoire en défense en soulève l'irrecevabilité au motif que l'employeur « ne soutenait pas en cause d'appel qu'il appartenait au juge du fond de rechercher si l'association justifiait d'une faute grave de Mme [Z] susceptible de fonder la rupture du contrat de travail, et ce, avant de s'interroger sur le pouvoir du signataire de la lettre de licenciement. »

4.2 - Pourvoi principal

Selon l'article L. 1225-71 du code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance n°2022-1387 du 22 septembre 2017 :

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, au profit du salarié, à l'attribution de dommages-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.

Sous l'empire de ces dispositions, la salariée dont le licenciement était nul pour violation de l'article L. 1225-4 du code du travail et qui ne demandait pas sa réintégration avait donc droit aux salaires qui auraient été perçus pendant la période de protection, si elle n'avait pas été licenciée.

L'article L. 1235-3-1, dans sa rédaction issue de cette ordonnance, relatif à la sanction du licenciement nul, dispose :

L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

(...) L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

Cependant l'article L. 1225-71 du code du travail dans sa version issue de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, dispose désormais que « *l'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 (...) peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1* ». Le second alinéa de ce texte a disparu.

La chambre sociale a récemment examiné en formation de section un pourvoi n°23-14.706 soulevant la question inédite du droit au paiement des salaires pour la salariée dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, sous l'empire des dispositions des articles L. 1225-71 et L. 1235-3-1 issues de l'ordonnance. Il est renvoyé au rapport de Madame la conseillère référendaire S. Brinet, pour l'exposé de la doctrine, qui considère majoritairement que cette nouvelle rédaction du texte ne change rien aux droits de la salariée.

L'arrêt devrait être prochainement rendu.

En l'espèce, la salariée demandait expressément la nullité du licenciement en application des articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail, des dommages-intérêts à ce titre, ainsi qu'une somme correspondant à « huit mois de salaire pour la période de son éviction à la fin du congé maternité » (conclusions p. 42).

La cour d'appel a rejeté la demande de rappel de salaires au motif que la salariée n'en précisait pas le fondement juridique et ne démontrait pas avoir subi un préjudice distinct.