

COUR DE CASSATION, (Chambre sociale) 14 septembre 2016 D. c/ société The Walt Disney Company France

COUR DE CASSATION, (Chambre sociale)
Arrêt du 14 septembre 2016

M LOUVEL, président
Arrêt n° 1599

Pourvoi n° 15-15.943

D.
/c société The Walt Disney Company France

SOC. LM

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 14 septembre 2016

Rejet

M LOUVEL, premier président

Arrêt no 1599 FS P+B

Pourvoi no Q 15-15.943

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme Karine d., domiciliée 22 rue Henri IV, 93460 Gournay sur Marne,

contre l'arrêt rendu le 4 février 2015 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société The Walt Disney Company France, société par actions simplifiée, dont le siège est Tolbiac 1 Masséna, 25 quai Panhard Levassor, 75644 Paris cedex 13,

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 5 juillet 2016, où étaient présents : M Louvel, premier président, M. Frouin, président, Mme Guyot, conseiller rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, MM. L., M. Iard, Mmes G., V. Iée, Aubert Monpeyssen, Schmeitzky Lhuillery, MM. Rinuy, Scharber, Ricour, conseillers, MM. A., F., MW., D., B., MM. David, Belfanti, Mme Ala, conseillers référendaires, M. Liffra, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Guyot, conseiller, les observations de la SCP Masse Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme d., de la SCP Delaporte et Briard, avocat de la société The Walt Disney Company France, l'avis de M. Liffra, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur les deux moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 février 2015), que Mme d. a été engagée à compter du 1 juin 2003 par la société

The Walt Disney Company France (la société) en qualité de responsable commercial adjoint au sein du département finance ; qu'elle a été en congé de maternité du 11 décembre 2009 au 6 août 2010 ; que, par lettre du 20 mai 2010, la société lui a fait savoir qu'elle mettait en oeuvre un projet de restructuration impliquant la suppression de vingt six emplois dont le sien, qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avait été soumis au comité d'entreprise et que figurait en annexe du PSE la liste des postes disponibles proposés en reclassement au sein de l'entreprise et du groupe, que deux postes pouvaient lui convenir et qu'elle disposait d'un délai de quinze jours pour se porter candidate ; qu'ayant été dispensée d'activité par l'employeur à compter du 6 août 2010 avec maintien de sa rémunération, la salariée a été licenciée le 27 septembre 2010 pour motif économique ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en nullité de son licenciement, en réintégration et en paiement de rappels de salaire et de dommages intérêts au titre d'un licenciement nul, alors, selon le moyen :

1 / que le licenciement d'une salariée en congé de maternité

pendant la période de protection est nul et de nul effet ; que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la période de dispense d'activité sous la forme d'une absence autorisée par l'employeur, son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée ; que la cour d'appel, qui a constaté que le congé de maternité qui avait pris fin le 6 août 2010 a été prolongé par une période de dispense d'activité sous la forme d'une autorisation d'absence autorisée par

l'employeur jusqu'au 17 septembre 2010 inclus et que le licenciement a été notifié par lettre du 27 septembre mais a exclu que la salariée bénéficie encore de la protection, n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

2 / que les dérogations à cette protection sont d'interprétation

stricte et limitativement prévues par la loi ; que seule la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail peuvent justifier le licenciement d'une salariée protégée au titre de la maternité ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que son licenciement avait nécessairement un caractère discriminatoire puisqu'il n'était intervenu ni pour faute grave ni pour impossibilité de maintenir le contrat de travail, mais pour motif économique ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans expliquer en quoi le maintien du contrat de travail de la salariée était impossible, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail ;

3 / que la protection contre le licenciement dont bénéficie une

femme enceinte durant le congé de maternité s'étend à tous les actes préparatoires au licenciement et au licenciement prononcé à la suite de ces actes ; que l'employeur ne peut donc prendre aucune mesure relative à un licenciement durant cette période, sauf l'hypothèse d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que le fait pour l'employeur d'avoir préparé son licenciement économique pendant la période de protection constituait une discrimination ; que pour débouter la salariée, la cour d'appel a considéré que les actes préparatoires au licenciement pendant la période de protection ne pouvaient constituer une discrimination dans la mesure où il était indispensable de se rapprocher de la salariée pour précisément

préparer son reclassement ; qu'en statuant ainsi, alors que la protection contre le licenciement dont bénéficie une femme enceinte durant le congé de maternité s'étend à tous les actes préparatoires au licenciement, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité n'est suspendue que par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée ;

Attendu, ensuite, que le rejet de la première branche prive de portée la deuxième ;

Attendu, enfin, qu'ayant souverainement apprécié les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel a constaté l'absence, pendant le congé de maternité, d'actes préparatoires au licenciement ;

Doù il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme d. aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Louvel, premier président, et par Mme Riquot, greffier de chambre présente lors de la mise à disposition de l'arrêt le quatorze septembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme d.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté la salariée de sa demande tendant à voir dire son licenciement nul, à ce que soit ordonnée sa réintégration au sein de la société The Walt D. Company France, et au versement de rappels de salaire et de dommages et intérêts au titre de son licenciement nul.

AUX MOTIFS QUE pour considérer à titre principal son licenciement comme étant discriminatoire avec comme conséquence sa nullité en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, mais aussi de l'article L. 1142-1 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Mme Karine d. précise que l'employeur, « de façon à (!) exclure de ses effectifs en raison de sa maternité, son sexe, sa situation de famille », a notifié son licenciement pendant la période légale de protection, commis des actes préparatoires au licenciement en violation de l'article L. 1225-4 du code du travail, méconnu le droit au retour dans l'emploi à l'issue de son congé maternité tel que prévu à l'article L. 1225-5, visé sa personne de manière illicite dans ce plan de licenciement, et manqué à son obligation légale de reclassement la concernant. Elle soutient ainsi que l'employeur n'a pas tenu compte de la singularité de sa situation à compter de septembre 2009 - « femme enceinte, accouchée ou allaitante » -, s'agissant, selon elle, de faits qui laissent supposer une discrimination en l'absence de toute justification objective, ce que conteste la SAS The Walt D. Company France. Compte tenu de la fin du congé maternité intervenue le 6 août 2010, date non contestée en l'espèce, la période de protection dont a bénéficié Mme Karine d. a expiré au plus tard le 6 septembre 2010 en application de l'article L. 1225-4, premier alinéa, du code du travail, étant encore précisé qu'elle a été dispensée d'activité sous la forme d'une absence autorisée par la société appelante pièces 9 et 10 de la salariée jusqu'au 17 septembre inclus, avant que ne lui soit notifié son licenciement pour motif économique par lettre du 27 septembre 2010. C'est donc à tort que l'intimée sur ce dernier point, rappelant qu'elle a été dispensée de reprendre son travail à compter du 6 août 2010, prétend que la protection légale liée à sa maternité « était toujours effective au jour du licenciement (27 septembre 2010) » - ses écritures, page 5. De la même manière, Mme Karine d. vient reprocher abusivement à l'employeur des « actes préparatoires au licenciement pendant la durée de la protection » - ses écritures, pages 6 à 9 - si l'on veut bien considérer que dans le cadre de la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise appelé à émettre son avis sur le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la

suppression de 26 postes suite à une restructuration opérée courant 2010, il était indispensable de se rapprocher d'elle entre mai et juillet pour précisément préparer son reclassement interne dès lors que son emploi devait être supprimé - annexe 1, page 41 dudit plan. La SAS The Walt Disney Company France n'a pas davantage contrevenu aux dispositions de l'article L. 1225-25 du code du travail puisque la suppression de l'emploi de l'intimée dans le contexte précédemment rappelé a ouvert ensuite entre elles une période d'échanges sur la question du reclassement qui ne pouvait en toute hypothèse que s'opérer sur un emploi similaire et disponible au sein de l'entreprise ou du groupe d'appartenance, comme rien ne vient étayer la thèse de la salariée affirmant que la suppression de son poste procéderait d'un « choix discriminatoire ». Le licenciement de Mme Karine d. ne peut pas ainsi être jugé discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail avec le prononcé de sanctions pour licenciement nul. Pour l'ensemble de ces raisons, le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a, au visa d'une « inégalité de traitement entre les salariés », ordonné la réintégration de Mme Karine d. au sein de la SAS The Walt D. Company France tout en la condamnant à lui payer les salaires avec les augmentations afférentes du 27 septembre 2010 jusqu'à son retour effectif, solution aboutissant au rejet des demandes de l'intimée en nullité de son licenciement, aux fins de réintégration dans l'entreprise, et en paiement des salaires « entre le licenciement (29/09/2010) et la réintégration » à due concurrence des sommes mentionnées sur la période 2010/2014 - page 35, dispositif de ses conclusions. La décision déferée sera tout autant infirmée en ce qu'elle a condamné l'appelante à payer la somme indemnitaires de 50 000 € pour préjudice moral du fait d'une discrimination à Mme Karine d. qui sera déboutée de sa demande à ce titre.

ALORS QUE le licenciement d'une salariée en congé de maternité pendant la période de protection est nul et de nul effet ; que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la période de dispense d'activité sous la forme d'une absence autorisée par l'employeur, son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée ; que la Cour d'appel qui a constaté que le congé de maternité qui avait pris fin le 6 août 2010 a été prolongé par une période de dispense d'activité sous la forme d'une autorisation d'absence autorisée par l'employeur jusqu'au 17 septembre 2010 inclus, et que le licenciement a été notifié par lettre du 27 septembre mais a exclu que la salariée bénéficie encore de la protection n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail

ALORS QUE les dérogations à cette protection sont d'interprétation stricte et limitativement prévues par la loi ; que seule la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail peuvent justifier le licenciement d'une salariée protégée au titre de la maternité ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que son licenciement avait nécessairement un caractère

discriminatoire puisqu'il n'était intervenu ni pour faute grave, ni pour impossibilité de maintenir le contrat de travail, mais pour motif économique ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans expliquer en quoi le maintien du contrat de travail de la salariée était impossible, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté la salariée de sa demande tendant à voir dire son licenciement nul, à ce que soit ordonnée sa réintégration au sein de la société The Walt D. Company France, et au versement de rappels de salaire et de dommages et intérêts au titre de son licenciement nul.

AUX MOTIFS énoncés au premier moyen

ALORS QUE la protection contre le licenciement dont bénéficie une femme enceinte durant le congé de maternité s'étend à tous les actes préparatoires au licenciement et au licenciement prononcé à la suite de ces actes ; que l'employeur ne peut donc prendre aucune mesure relative à un licenciement durant cette période, sauf l'hypothèse d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'en l'espèce, la salariée soutenait que le fait pour l'employeur d'avoir préparé son licenciement économique pendant la période de protection constituait une discrimination ; que pour débouter la salariée, la cour d'appel a considéré que les actes préparatoires au licenciement pendant la période de protection ne pouvaient constituer une discrimination dans la mesure où il était indispensable de se rapprocher de la salariée pour précisément préparer son reclassement ; qu'en statuant ainsi, alors la protection contre le licenciement dont bénéficie une femme enceinte durant le congé de maternité s'étend à tous les actes préparatoires au licenciement, la Cour d'appel a derechef violé les articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du Code du travail.

Mme Guyot, Rapporteur

M. Liffran, Avocat(s) général

SCP Masse Dessen, Thouvenin et Coudray SCP Delaporte et Briard, Avocat(s) général

