

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 15 septembre 2010
N° de pourvoi: 08-43299
Publié au bulletin**

Cassation

Mme Collomp (président), président
SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1225-4 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92 / 85 du 19 octobre 1992 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société des Publications du Courrier de l'Ouest, à compter du 1er décembre 2003, en qualité de contrôleur de gestion ; que le 1er août 2005, elle a été placée en arrêt maladie puis en congé de maternité du 15 août au 3 décembre 2005 ; qu'entre le 5 et 30 décembre 2005, elle a bénéficié de congés annuels et a repris ses fonctions le 2 janvier 2006 ; que le 4 janvier 2006, elle a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement qui lui a été notifié pour insuffisance professionnelle le 27 janvier 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir prononcer la nullité de la rupture et se voir accorder des dommages-intérêts ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que le seul fait qu'un éventuel licenciement ait pu être évoqué à l'occasion de la réunion du 18 décembre 2005 avec le directeur des ressources humaines de la société, ne peut valoir licenciement verbal ni même manœuvre préparatoire, que la présence du nom de son remplaçant dans l'organigramme de la société pendant son congé de maternité ne peut faire davantage la preuve de cette rupture ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier comme elle y était invitée, si l'engagement d'un salarié durant le congé de maternité de l'intéressée n'avait pas eu pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, de sorte qu'il caractérisait une mesure préparatoire à son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la seconde branche du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, 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 Poitiers ;

Condamne la société des Publications du Courrier de l'Ouest aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société des Publications du Courrier de l'Ouest à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze septembre deux mille dix.
MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour Mme X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes tendant à l'annulation de son licenciement, à sa réintégration sous astreinte, et au versement d'un rappel de salaire depuis son licenciement jusqu'à

sa réintégration effective ;

AUX MOTIFS QUE les moyens invoqués par les parties au soutien de leurs appels principal et incident ne font que réitérer sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont le tribunal a connu et auxquels il a répondu par des motifs pertinents et exacts que la cour adopte, sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation ; qu'en effet, en premier lieu, que la prétendue « rumeur » du départ de Nathalie X... de la société Le Courrier de L'Ouest ne repose – comme souvent en la matière – sur rien, sinon sur un courriel adressé par un certain Y... à Nathalie X... le 29 septembre 2004, courriel dont il résulte tout son contraire, et en définitive n'importe quoi, en ce sens que l'auteur de ce courriel en a immédiatement contesté la teneur dans des termes d'ailleurs pour l'essentiel incompréhensibles, au moins pour le commun des mortels (cf. la pièce n° 5 de Nathalie X...) ; qu'en second lieu comme l'ont justement constaté les premiers juges, il n'existe au dossier de Nathalie X..., abstraction faite de divers courriers adressés à la société Le Courrier de L'Ouest postérieurement à son licenciement – courriers qui s'analysent comme autant de " plaidoyers pro domo " et n'ont dès lors pas de valeur probante, d'autant que leur teneur a été immédiatement contestée par la société Le Courrier de L'Ouest –, aucun commencement de preuve d'un quelconque document objectif permettant ne serait-ce que de présumer qu'elle aurait été « licenciée verbalement » dès le 18 décembre 2005, le seul fait qu'elle ait effectivement rencontré à cette date, sans y être à aucun moment contrainte, le directeur des ressources humaines de la société Le Courrier de L'Ouest (cf. la page des écritures d'appel de celle-ci), ne pouvant valoir preuve de ce prétendu « licenciement verbal », alors surtout, d'une part, qu'elle n'a jamais prétendu avoir été victime d'un tel licenciement verbal avant le mois de février 2006 (alors qu'elle était tout de même contrôleur de gestion de la société Le Courrier de L'Ouest et qu'elle devait dès lors nécessairement savoir ce qu'un tel terme veut dire) et, de l'autre, qu'il est constant que, le 2 janvier 2006, Nathalie X... s'est spontanément présentée à son travail « sans autre formalité » (et / ou réserve et / ou observation), ce qui prouve bien qu'elle ne se considérait pas à l'époque comme « déjà licenciée » ; qu'en troisième lieu, comme l'ont relevé là encore à juste titre les premiers juges, le seul fait qu'il ait pu être évoqué, à l'occasion de cette réunion du 18 décembre 2005 et ce qui n'est encore une fois pas démontré, l'éventualité du licenciement de l'appelante, et ce parmi d'autres possibilités (cf. les pièces 11 et 12 de Nathalie X...), ne peut valoir là encore ni licenciement verbal, ni même « manoeuvre préparatoire » à un tel licenciement ; qu'en quatrième lieu que, pour les mêmes motifs, Nathalie X... ne peut non plus utilement soutenir subsidiairement qu'elle aurait été licenciée, toujours verbalement, le 12 décembre 2005, date à laquelle il ne lui a été notifié, ni expressément, ni implicitement, un quelconque licenciement, rien ne démontrant de manière incontestable que ce licenciement était à cette date déjà acquis ; qu'en cinquième lieu aucun des éléments justifiés par Nathalie X... ne permet de conclure qu'il y aurait eu en l'espèce rupture de fait de son contrat de travail, le fait, par exemple, que son remplaçant ait figuré à sa place dans l'organigramme de la société Le Courrier de L'Ouest pendant son congé de maternité, ne pouvant valoir à lui seul preuve de cette rupture de fait ; qu'en sixième lieu il est admis en droit positif : d'une part que la visite médicale prévue l'article R. 241-51 du code du travail après un congé de maternité a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de la salariée ou éventuellement de l'une ou l'autre de ces mesures, et n'a pas pour effet de différer, jusque cette date, la période de protection instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail ; et, de l'autre, que le délai de protection prévu par ce texte prend nécessairement fin à l'expiration du délai de quatre semaines qui y est indiqué, ce délai ne pouvant être suspendu, notamment au motif que, comme en l'espèce, la salariée protégée a pris ses congés payés immédiatement après l'expiration de son congé de maternité ; que les deux moyens tirés par Nathalie X... du même texte sont donc sans portée ;

ALORS QUE il est interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et / ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée à l'article L. 122-25-2, devenu L. 1225-4 du Code du travail, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision, telles que le remplacement définitif de l'employée concernée avant l'échéance de cette période ; qu'en omettant de vérifier, comme elle y était invitée, si l'embauche du remplaçant de Mme X... durant son congé maternité n'avait pas eu pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, de l'article 10 de la directive 92 / 85 du 19 octobre 1992 et de l'article 15 de la directive 2006 / 54 du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 ;

ALORS encore QUE le délai de protection de quatre semaines faisant suite à un congé maternité, destiné à permettre à la salariée une réadaptation effective à son travail, est suspendu durant la durée des congés payés accolés au congé maternité ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé les textes susvisés

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Angers du 13 mai 2008
Cour d'appel d'Angers, Chambre sociale, 13 mai 2008, 07/01364

Textes appliqués :