

Le : 24/04/2017

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 15 mars 2017

N° de pourvoi: 15-27928

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00492

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray,
avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... épouse Y... a été engagée le 25 octobre 2010 par M. et Mme Z... en qualité d'auxiliaire parentale ; que, lors de son embauche, elle a remis à ses employeurs une carte de séjour temporaire de vie privée et familiale avec autorisation de travail, expirant le 31 octobre 2010 ; que par lettre reçue le 26 avril 2011, la préfecture a notifié aux époux Z... que l'autorisation de travail demandée le 14 mars 2011 pour la profession de garde d'enfant était refusée et qu'il était interdit à Mme X... d'exercer une activité salariée en France ; que la salariée, convoquée le 2 mai 2011 à un entretien préalable à un licenciement, a adressé aux époux Z... le 9 mai 2011 une lettre les informant de son état de grossesse ; qu'elle a été licenciée le 20 juin 2011 au motif de l'interdiction de travail salarié notifiée par la préfecture le 26 avril 2011 ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la salariée :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à voir dire son licenciement nul, subsidiairement abusif, et de la débouter en conséquence de ses demandes indemnitaires et en rappel de salaires, alors, selon le moyen :

1°/ que si l'article L. 8251-1 du code du travail interdit d'employer une salariée sans autorisation, cette interdiction, qui constitue une mesure de police, ne peut priver cette

salariée de la protection dont elle dispose, dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant à naître, en vertu du principe général, concrétisé par l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ainsi que par l'article 1225-4 du code du travail ; que la salariée en état de grossesse régulièrement embauchée sous couvert d'un titre de travail régulier bénéficie donc de cette protection, nonobstant le refus de lui accorder un nouveau titre de travail ; qu'en statuant autrement la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ subsidiairement, que le licenciement d'une salariée dont l'état de grossesse est connu de l'employeur à la date de la rupture du contrat ne peut être prononcé qu'en l'état d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse ; que s'agissant d'une salariée étrangère, une telle impossibilité ne peut résulter que de l'absence de titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle en France ; que Mme Y... disposait, à la date de son licenciement d'un titre de séjour « vie privée vie familiale » l'autorisant à travailler dont la cour d'appel a constaté l'existence ; qu'en jugeant l'employeur fondé à licencier la salariée sur la croyance contraire mais erronée qu'avait fait naître le courrier préfectoral du 21 avril 2011, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé les articles L. 1225-4 et L. 8251-1 du code du travail ;

3°/ qu'il ne peut être mis fin au contrat de travail d'une salariée en état de grossesse que s'il est justifié d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse ; qu'une telle impossibilité ne peut résulter d'une circonstance connue de l'employeur et en dépit de laquelle il a poursuivi l'exécution du contrat en continuant de fournir du travail à la salariée ; que Mme Y... exposait, sans être contredite, que le contrat de travail avait reçu normalement exécution après la réception par l'employeur de l'interdiction préfectorale et qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la procédure de licenciement n'a été engagée que le 2 mai 2011 ce dont il se déduisait que l'employeur ne justifiait d'aucune impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'en refusant pourtant de prononcer la nullité du licenciement de la salariée, en état de grossesse, la cour d'appel a de plus fort violé l'article L. 1225-4 du code du travail ;

4°/ que la cause du licenciement doit être réelle et sérieuse mais encore exacte ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur a poursuivi l'exécution du contrat jusqu'au 2 mai 2011 en dépit de l'interdiction qui lui a été notifiée ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si cette circonstance n'excluait que la cause véritable soit celle invoquée par l'employeur à l'appui du licenciement de la salariée dont il connaissait l'état de grossesse et tirée de la prétendue impossibilité de maintenir le contrat la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1225-4 du code du travail ;

Mais attendu que les dispositions d'ordre public de l'article L. 8251-1 du code du travail s'imposant à l'employeur qui ne peut, directement ou indirectement, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, une salariée dans une telle situation ne saurait bénéficier des dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant

ou limitant les cas de licenciement ;

Et attendu qu'ayant souverainement retenu que l'autorité administrative avait, le 26 avril 2011, notifié à l'employeur son refus d'autoriser Mme Y... à exercer une activité salariée en France, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à des recherches que cette constatation rendait inopérantes, a tiré les conséquences légales de ses constatations ;

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

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité forfaitaire, l'arrêt retient que le licenciement étant fondé par application de l'article L. 8252-1 du code du travail, il sera alloué une telle indemnité en application de l'article L. 8252-2 de ce code ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée ne demandait pas la condamnation de l'employeur au paiement d'une quelconque somme à titre d'indemnité forfaitaire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne M. et Mme Z... à payer à Mme X... la somme de 4 500 euros à titre d'indemnité forfaitaire, l'arrêt rendu le 13 janvier 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze mars deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X..., demanderesse au pourvoi principal.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Madame Y... de ses demandes tendant à voir dire son licenciement nul et subsidiairement abusif, de l'AVOIR en conséquence déboutée de ses demandes de rappels de salaires sur mise à pied et congés payés afférents, indemnité de préavis, et congés payés afférents, de rappel de salaires pendant la période de protection et congés payés afférents, et dommages et intérêts

AUX MOTIFS QUE l'interdiction de travail salarié de Mme Y... notifiée par lettre de la Préfecture du 21 avril 2011 justifie le licenciement prononcé sans pouvoir opposer la protection de la femme enceinte, qui cède devant l'interdiction absolue de l'article L8251-1 du code du travail d'emploi de salarié démunie de titre de travail, sous peine de sanctions civiles et pénales ; il n'est pas établi que le licenciement est discriminatoire et est en rapport avec l'état de grossesse de Mme Y... alors que les tentatives de convocation à entretien préalable ont été faites dès le 2 mai 2011, dans les jours qui ont suivi la réception de la lettre de la Préfecture et avant la première dénonciation de l'état de grossesse par la lettre du 9 mai 2011, Mme Y... ayant reconnu le 30 mai 2011 lors de son audition à la police qu'elle n'avait pas eu le temps de les avertir lors de sa venue le 2 mai 2011- et que les arrêts de travail ne mentionnent pas cet état ; Mme Y... n'établit pas non plus de remise à ses employeurs de copie de récépissé de demande de renouvellement de son titre de séjour vie privée, vie familiale, sur la période du 29 mars 2011 au 28 juin 2011 produit dans la procédure seulement le 10 avril 2012 et dont elle n'a pas fait état dans ses lettres des 9 et 17 mai 2011, ni du récépissé obtenu sur la période du 25 mai 2011 au 24 août 2011 communiqué dans la procédure le 18 août 2011 ; le licenciement prononcé par les employeurs pour défaut d'autorisation de travailler notifié par la Préfecture est donc fondé par application de l'article L 8252-1 du code du travail et il sera alloué l'indemnité forfaitaire de 3 mois prévue à l'article L 8 252-2 du code du travail applicable au cas de rupture du contrat de travail prononcé dans les conditions du précédent article, soit 4 500€ net ;

ALORS QUE si l'article L 8251-1 du code du travail interdit d'employer une salariée sans autorisation, cette interdiction, qui constitue une mesure de police, ne peut priver cette salariée de la protection dont elle dispose, dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant à naître, en vertu du principe général, concrétisé par l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ainsi que par l'article 1225-4 du code du travail ; que la salariée en état de grossesse régulièrement embauchée sous couvert d'un titre de travail régulier bénéficie donc de cette protection, nonobstant le refus de lui accorder un nouveau titre de travail; qu'en statuant autrement la Cour d'appel a violé les textes susvisés.

ET ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE le licenciement d'une salariée dont l'état de grossesse est connu de l'employeur à la date de la rupture du contrat ne peut être

prononcé qu'en l'état d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse ; que s'agissant d'une salariée étrangère, une telle impossibilité ne peut résulter que de l'absence de titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle en France ; que Mme Y... disposait, à la date de son licenciement d'un titre de séjour « vie privée vie familiale » l'autorisant à travailler dont la Cour a constaté l'existence ; qu'en jugeant l'employeur fondé à licencier la salariée sur la croyance contraire mais erronée qu'avait fait naître le courrier préfectoral du 21 avril 2011, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé les articles L. 1225-4 et L. 8251-1 du code du travail

ET ALORS plus subsidiairement QU'il ne peut être mis fin au contrat de travail d'une salariée en état de grossesse que s'il est justifié d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse ; Qu'une telle impossibilité ne peut résulter d'une circonstance connue de l'employeur et en dépit de laquelle il a poursuivi l'exécution du contrat en continuant de fournir du travail à la salariée ; QUE Mme Y... exposait, sans être contredite, que le contrat de travail avait reçu normalement exécution après la réception par l'employeur de l'interdiction préfectorale et qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la procédure de licenciement n'a été engagée que le 2 mai 2011 ce dont il se déduisait que l'employeur ne justifiait d'aucune impossibilité de maintenir le contrat de travail ; QU'en refusant pourtant de prononcer la nullité du licenciement de la salariée, en état de grossesse, la Cour d'appel a de plus fort violé l'article L. 1225-4 du code du travail

ET ALORS en toute hypothèse QUE la cause du licenciement doit être réelle et sérieuse mais encore exacte ; QU'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que l'employeur a poursuivi l'exécution du contrat jusqu'au 2 mai 2011 en dépit de l'interdiction qui lui a été notifiée ; QU'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si cette circonstance n'excluait que la cause véritable soit celle invoquée par l'employeur à l'appui du licenciement de la salariée dont il connaissait l'état de grossesse et tirée de la prétendue impossibilité de maintenir le contrat la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1232-1 et L. 1225-4 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Célice, Soltnner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour M. et Mme Z..., demandeurs au pourvoi incident.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'exposante à verser à Madame Y... la somme de 4.500 € nets à titre d' « indemnité forfaitaire » ;

AUX MOTIFS QUE « le licenciement prononcé par les employeurs pour défaut d'autorisation de travailler notifié par la préfecture est donc fondé par application de l'article L. 8252-1 du code du travail et il sera alloué la somme forfaitaire de trois mois prévue par l'article L. 8252-2 du code du travail applicable au cas de rupture du contrat de travail prononcé dans les conditions du précédent article, soit 4.500 euros nets » ;

1. ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; que le juge doit se prononcer uniquement sur ce qui est demandé ; qu'en l'espèce, Madame Y... n'avait pas demandé, fût-ce à titre subsidiaire, le bénéfice de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 8252-2 du code du travail ; qu'en lui allouant néanmoins le

bénéfice de cette indemnité, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2. ET ALORS QU'en toute matière, le juge est tenu de respecter et de faire respecter la contradiction ; qu'en attribuant d'office une telle indemnité, sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3. ET ALORS subsidiairement QUE c'est par l'effet de la loi 2011-672 du 16 juin 2011, entrée en vigueur le 30 septembre 2011, postérieurement au licenciement de Madame Y... notifié le 20 juin 2011, que le montant de l'indemnité forfaitaire fixé par l'article L. 8252-2 du code du travail a été porté à trois mois de salaire ; qu'antérieurement, il n'était que d'un mois de salaire ; qu'en fixant néanmoins le montant de l'indemnité forfaitaire à trois mois de salaire et qu'il n'a pas par ailleurs été constaté de préjudice qui n'aurait pas été réparé au titre desdites dispositions, la cour d'appel a violé l'article L. 8252-2 du code du travail dans sa version alors applicable.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 13 janvier 2015