Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 29 mai 2013

N° de pourvoi: 11-28.734

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00978

Publié au bulletin

Déchéance

M. Lacabarats (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Waquet, Farge et Hazan, 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, par contrat à durée indéterminée du 2 novembre 2000, Mme X... épouse Y... a été engagée par la société civile de moyens Cabinet médical de Beauregard en qualité de réceptionniste à temps partiel ; qu'à la suite d'un examen médical pratiqué à sa demande par son employeur le 13 mai 2005, la salariée a été convoquée le jour même, par lettre remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 20 mai suivant et a été licenciée pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception du 27 mai 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement ; que la HALDE est intervenue au soutien de sa demande ; que, par arrêt du 14 décembre 2010, la cour d'appel de Versailles a ordonné sa réintégration ; que, devant le refus de la société de procéder à sa réintégration, la salariée a sollicité de la cour d'appel la résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur :

Vu l'article 978 alinéa 1° du code de procédure civile ;

Attendu que la déclaration du pourvoi faite le 26 décembre 2011 par la société Cabinet médical de Beauregard n'a pas été suivie du dépôt au secrétariat-greffe de la Cour de cassation, dans le délai prévu par le texte susvisé, du mémoire contenant l'énoncé des moyens invoqués ;

Que la déchéance du pourvoi doit en conséquence être constatée ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de la salariée, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, ensemble l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Attendu qu'en application des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul ; que, dès lors qu'il caractérise une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et le jugement constatant la résiliation judiciaire de son contrat de travail, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période ;

Attendu qu'après avoir jugé le licenciement de la salariée nul comme prononcé en raison de son état de santé, la cour d'appel a dit qu'il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen du pourvoi incident, qui est recevable :

Vu les articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur y fait obstacle, ce dernier est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à ce que, renonçant à la réintégration, il prenne acte de la rupture de son contrat de travail ou que le juge en prononce la résiliation ; que dans ce cas, le salarié a droit en outre aux indemnités de rupture de son contrat de travail ainsi qu'à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel retient que, dans son arrêt du 14 décembre 2010, la cour d'appel a requalifié le contrat de travail à temps partiel de Mme Y... en contrat de travail à temps plein, que dès lors, la société Cabinet médical de Beauregard devait réintégrer la salariée sur la base d'un travail à temps plein, sauf à ce que cette dernière accepte de signer un avenant à son contrat de travail précisant qu'elle travaillerait à temps partiel,

selon un horaire précisé dans ledit contrat, ce qui n'a pas été le cas, qu'en conséquence, en imposant à la salariée une réintégration dans un emploi à temps partiel, l'employeur a commis un manquement à ses obligations contractuelles suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, avec effet à la date du prononcé de l'arrêt, que cette résiliation ne produit pas les effets d'un licenciement nul, étant sans lien avec l'état de santé de la salariée, mais qu'elle produit les effets d'un licenciement abusif ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la résiliation judiciaire du contrat de travail était prononcée du fait du refus de l'employeur de procéder à la réintégration ordonnée par son précédent arrêt en raison de la nullité du licenciement, ce dont elle aurait dû déduire que la résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CONSTATE la déchéance du pourvoi formé par la société Cabinet médical de Beauregard ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que la résiliation judiciaire prononcée produit les effets d'un licenciement abusif et en ce qu'il a dit qu'il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée pour la période du 27 mai 2005 au 27 octobre 2011 les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période et en ce qu'il a enjoint aux parties de verser aux débats et de communiquer à la partie adverse des documents, l'arrêt rendu le 27 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 ;

Condamne la société Cabinet médical de Beauregard aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Cabinet médical de Beauregard à payer à Mme X... épouse Y... 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf mai deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme

X..., épouse Y..., demanderesse au pourvoi incident

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que pour calculer le montant de l'indemnité d'éviction due à Mme Y..., pour la période comprise entre le 27 mai 2005 et le 27 octobre 2011, il sera déduit des salaires qu'aurait dû percevoir la salariée les revenus que cette dernière a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que des revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant cette même période ;

AUX MOTIFS QUE Mme Y..., dont le licenciement du 27 mai 2005 est nul et qui a demandé sa réintégration, a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice qu'elle a subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée ; que la réintégration effective de la salariée n'étant pas intervenue, cette indemnité couvre l'ensemble de la période comprise entre son licenciement nul et le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail sans qu'il y ait lieu de distinguer, comme le fait la salariée, d'une part la période du 27 mai 2005, date du licenciement, au 13 décembre 2010 pour laquelle elle réclame des dommages et intérêts et d'autre part, la période postérieure, du 14 décembre 2010 au 31 août 2011 (à parfaire selon la date du prononcé de l'arrêt) pour laquelle elle réclame un rappel de salaire ; que c'est à juste titre que la salariée soutient que les salaires devant être pris en compte pour calculer son préjudice doivent être ceux de son ancienne collègue de travail, Mme Z..., également réceptionniste ; qu'il y a lieu toutefois de déduire de la réparation du préjudice subi par Mme Y... les revenus que celle-ci a pu tirer d'une autre activité professionnelle pendant la période correspondante ainsi que les revenus de remplacement qui ont pu lui être servis pendant la même période ; que les pièces produites par Mme Y... pour justifier de ses revenus pendant la période d'éviction sont parcellaires, voire inexistantes pour l'année 2011, et qu'elles ne permettent pas à la cour de calculer le montant de l'indemnité due à la salariée ; qu'il y a lieu en conséquence d'enjoindre Mme Y... de produire une attestation de caisse primaire d'assurance maladie mentionnant l'ensemble des indemnités journalières qui lui ont été versées pendant la période comprise entre le 27 mai 2005 et le 27 octobre 2011, une attestation identique de l'organisme de prévoyance à qui ont été versées les cotisations prélevées sur les bulletins de salaire ; une attestation de ses employeurs, à savoir la ville des Mureaux et le CHU de Meulan- Les Mureaux, indiquant le montant des salaires bruts et nets par elle perçus et la période correspondant aux versements, ses avis d'imposition afférents à ses revenus perçus en 2005, 2008, 2009 et 2010, une note explicative sur la correspondance existant entre les revenus mentionnés sur les avis d'imposition et les sommes figurant sur les autres documents ; qu'il convient également d'enjoindre à la société cabinet médical de Beauregard de produire les bulletins de salaire de Mme Z... pour les mois de mai à octobre 2011 inclus ; que chacune des parties devra produire un tableau récapitulatif mentionnant d'une part les revenus que la salariée aurait dû percevoir, du 27 mai 2005 au 27 octobre 2011, de la part de la société Cabinet médical Beauregard, et d'autre part, les revenus qu'elle a pu tirer d'une autre activité professionnelle ainsi que les divers revenus de remplacement qu'elle a perçus pendant cette même période ;

ALORS QUE tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul ; que, dès lors qu'il caractérise une atteinte au principe de non-discrimination garanti par la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne et aux principes d'égalité et de dignité humaine constitutionnellement garantis, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période ; qu'en condamnant l'employeur à verser à Mme Y..., dont le licenciement a été annulé du fait d'une atteinte au principe de non-discrimination en raison de l'état de santé, une indemnité correspondant à la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration sous déduction des salaires et des revenus de remplacement qu'elle a reçus pendant cette période, la Cour d'appel a violé les articles L 1132-1, L 1132-4 du Code du travail, l'article 1er de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, les articles 1 et 5 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

SECOND MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que la résiliation du contrat de travail de Mme Y... produisait les effets d'un licenciement abusif ;

AUX MOTIFS QUE la société Cabinet Médical Beauregard devait réintégrer la salariée sur la base d'un travail à temps plein, sauf à ce que cette dernière accepte de signer un avenant à son contrat de travail précisant qu'elle travaillerait à temps partiel, selon un horaire précisé dans ledit contrat, ce qui n'a pas été le cas ; qu'en conséquence en imposant à la salariée une réintégration dans un emploi à temps partiel, la société Cabinet médical de Beauregard a commis un manquement à ses obligations contractuelles suffisamment graves pour justifier la résiliation du contrat de travail, avec effet à la date du prononcé du présent arrêt ; que cette résiliation ne produit pas les effets d'un licenciement nul, étant sans lien avec l'état de santé de la salariée, mais qu'il produit les effets d'un licenciement abusif ;

ALORS QUE lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur y fait obstacle, le salarié, renonçant à la réintégration, est bien fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que dans ce cas, la résiliation prononcée judiciairement produit les effets d'un licenciement nul ouvrant droit au salarié aux indemnités de rupture de son contrat de travail ainsi qu'à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue par l'article L 1235-3 du Code du travail quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise ; qu'en retenant que la résiliation du contrat de travail de Mme Y... motivé par le manquement de son employeur à son obligation de réintégration devait simplement produire les effets d'un licenciement abusif, la Cour d'appel a violé les articles 1184 du code civil, ensemble les articles L 1235-2, L 1235-3, L 1132-1 et L 1132-4 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 27 octobre 2011