

Le : 20/02/2018

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 31 janvier 2018

N° de pourvoi: 16-17886

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00125

Publié au bulletin

Rejet

Mme Guyot (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Alain Bénabent , 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 (Angers, 29 mars 2016), que Mme Z... a été engagée le 1er septembre 2010 en qualité d'assistante maternelle par les époux Y... ; que le 19 juillet 2012, ceux-ci ont notifié à la salariée le retrait de la garde de leur enfant ; que par lettre du 30 juillet suivant accompagnée d'un certificat médical de grossesse, Mme Z... a informé ses employeurs qu'elle était enceinte ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer nulle la rupture du contrat de travail alors, selon le moyen :

1°/ que le droit de retrait d'un enfant ouvert aux particuliers employant des assistantes maternelles peut s'exercer librement, sous réserve que le motif de ce retrait ne soit pas illicite ; que le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à une assistante maternelle doit notifier à l'intéressée sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; que cette lettre n'a pas à être motivée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément retenu que par les pièces qu'il versait aux

débats, M. Y... établissait avoir fait, dès le mois de janvier 2012, des démarches auprès de la directrice de l'école maternelle Adrien B... aux fins d'inscription de son fils Paul à la rentrée de septembre 2012 en très petite section, que cette inscription était intervenue le 16 mars 2012 et que par courrier du 26 juin 2012, il avait été informé que l'école accueillerait Paul à la rentrée de septembre 2012 ; qu'elle a également retenu que M. Y... ne connaissait pas l'état de grossesse de Mme Z... lorsqu'il lui avait notifié le retrait de l'enfant le 19 juillet 2012, et qu'il n'en avait eu connaissance que le 31 juillet 2012 ; qu'en conséquence, M. Y... pouvait valablement, le 19 juillet 2012, notifier le retrait de l'enfant sans le motiver ; qu'il résultait nécessairement de ces énonciations que le motif du retrait de l'enfant de M. Y..., exercé librement par ce dernier, n'était pas illicite, mais motivé par une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse de Mme Z... ; qu'en décidant néanmoins que l'information donnée par Mme Z... de son état de grossesse dans les quinze jours de la notification du retrait de l'enfant Paul Y... avait entraîné de plein droit la nullité de ce retrait « non motivé

par une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement », la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles et 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur, ensemble les articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail ;

2°/ que la rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle ayant informé le particulier employeur de son état de grossesse dans les quinze jours de la notification de l'exercice par celui-ci du droit de retrait de son enfant n'est pas annulé lorsque ce retrait est motivé par l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; que la scolarisation d'un enfant, entraînant la modification du contrat de l'assistante maternelle dans l'un de ses éléments essentiels du fait de l'impossibilité pour celle-ci de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, caractérise l'impossibilité pour le particulier employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément relevé qu'aux termes du courrier du 1er août 2012, le retrait de Paul Y... de chez Mme Z... était motivé par le souhait de ses parents de maintenir l'enfant chez une assistante maternelle trois jours par semaine jusqu'à ce qu'il ait acquis la propreté, puis d'assurer son passage en périscolaire ; qu'il résultait nécessairement de ces énonciations que la scolarisation de Paul Y... à compter du mois de septembre 2012 entraînait la modification du contrat de travail de Mme Z... dans l'un de ses éléments essentiels du fait de l'impossibilité pour celle-ci de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, de sorte que M. Y... justifiait de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'en décidant néanmoins que M. Y... « ne justifi(ait) pas d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement », la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles et 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur, ensemble les articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, d'une part que l'assistante maternelle avait adressé dans les quinze jours suivant la rupture, un certificat médical attestant de son état de grossesse, d'autre part que l'employeur, qui ne prouvait pas le refus de l'intéressée d'accepter les

nouvelles conditions de garde de l'enfant qui lui avaient été proposées, ne justifiait pas de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, la cour d'appel en a exactement déduit qu'en application de l'article L. 1225-5 du code du travail, le retrait prononcé le 19 juillet 2012 était nul ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen, ci-après annexé :

Attendu que le rejet du premier moyen rend sans portée le second ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. Y... à payer à Mme Z... la somme de 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Pion, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, en remplacement du président empêché, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du trente et un janvier deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Alain Bénabent, avocat aux Conseils, pour M. Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir déclaré nulle la rupture du contrat de travail de Mme Z..., intervenue le 19 juillet 2012 ;

AUX MOTIFS QU' « aux termes de l'article L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles créé par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, entré en vigueur le 1er mai 2008, et qui reprend strictement les dispositions de l'article L. 773-12 ancien du code du travail, « le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à un assistant maternel qu'il employait depuis trois mois doit notifier à l'intéressé sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception », en respectant, s'il est dû, un délai de préavis dont l'inobservation donne droit au versement d'une indemnité compensatrice du congé dû ; que ces dispositions sont reprises par l'article 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur qui traite de la rupture du

contrat et prévoit, lorsqu'elle est exercée à l'initiative de l'employeur, que ce dernier « peut exercer son droit de retrait de l'enfant », que « ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail » et qu'il doit être notifié par lettre recommandée dont la première présentation fixe le point de départ du préavis ; que si le droit de retrait de l'enfant peut s'exercer librement sans avoir à être motivé, le retrait ne doit pas reposer sur un motif illicite ; que l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles dispose que sont applicables aux assistants maternels employés par des personnes de droit privé, les dispositions du code du travail relatives, notamment, à la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants ; que l'article 16 de la convention collective des salariés du particulier employeur qui traite de la « maternité – adoption – congé parental – congé de paternité – prévoit, au titre des dispositions générales, que « les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail » et, au titre des dispositions particulières, que « la maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant » ; que le libre droit de retrait de l'enfant ouvert par l'article L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles ne doit donc pas poster atteinte aux dispositions d'ordre public relatives à la protection de la maternité, qui prohibent la résiliation du contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée ; qu'en vertu 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 et 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, ainsi que dans les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes » ; qu'en vertu du second alinéa de ce texte, la rupture du contrat de travail n'est possible qu'à charge pour l'employeur de justifier d'une faute grave de la salariée non liée à l'état de grossesse ou à l'accouchement, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; que l'article L. 1225-5 du code du travail dispose quant à lui que « le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement » ; qu'il résulte de ce texte que l'envoi à l'employeur, qui ignorait l'état de grossesse de la salariée au moment de la notification de la rupture, du certificat médical de cet état entraîne de plein droit la nullité du licenciement ; que par les pièces qu'il verse aux débats, M. Y... établit, d'une part, que dès le mois de janvier 2012, lui et son épouse ont fait des démarches auprès de la directrice de l'école maternelle Adrien B... à Angers aux fins d'inscription de leur fils Paul à la rentrée de septembre 2012 en très petite section, étant souligné que la soeur de l'enfant, Juliette, était déjà scolarisée dans cet établissement et que son frère aîné, Victor, l'était à l'école élémentaire du même nom, d'autre part, que cette inscription est intervenue le 16 mars 2012 (pièces n° 3 et 17) ; que par courrier du 26 juin 2012, M. Y... a été informé de ce que l'école Adrien B... accueillerait Paul à la rentrée de septembre 2012 « sous réserve que sa maturité physiologique soit compatible avec la vie scolaire » (pièce n° 4) ; qu'au cas d'espèce, aucun élément du dossier ne permet de considérer que M. Y... aurait connu l'état de grossesse de Mme Z... lorsqu'il lui a notifié le retrait de l'enfant Paul le 19 juillet 2012 ; qu'en page 5 de ses écritures, cette dernière indique d'ailleurs avoir « informé » M. Y... de son état « dans sa lettre du juillet 2012 » à laquelle elle a joint son certificat de grossesse ; qu'en considération des dispositions de l'article L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles, de l'article 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur et de l'ignorance de l'état de grossesse de la salariée par M. Y... à cette date, ce dernier pouvait en conséquence valablement, le 19 juillet 2012, notifier le retrait de l'enfant sans le motiver ; que cependant, dès lors que, par courrier du 30 juillet 2012,

c'est-à-dire dans le respect du délai de quinzaine prévu à l'article L. 1225-5 du code du travail, Mme Z... l'a informé de son état de grossesse en le justifiant par un certificat de grossesse, les dispositions d'ordre public relatives à la protection de la maternité ont trouvé à s'appliquer ; que cette information donnée à M. Y... a entraîné de plein droit la nullité du retrait exercé par lettre du 19 juillet 2012 et non motivé par une faute grave étrangère à la grossesse ou à l'accouchement ou par une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'à supposer même que M. Y... ait été admis à motiver le retrait après avoir été informé de l'état de grossesse de Mme Z... et que son courrier du 1er août 2012 ait apporté cette motivation, force est de constater que l'employeur ne justifie pas d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'en effet, aux termes de ce courrier, il énonce que le retrait était motivé par le souhait de maintenir l'enfant chez une assistance maternelle trois jours par semaine jusqu'à ce qu'il ait acquis la propreté, puis d'assurer son passage en périscolaire, par le refus de Mme Z... d'accepter ces conditions, sauf à être payée à temps plein et par le fait qu'une autre assistance maternelle acceptait ce projet et ces conditions d'accueil de l'enfant ; que M. Y... ne rapportant pas la preuve du refus de Mme Z..., contesté par cette dernière, d'accepter ces conditions, force est de considérer qu'il ne justifie pas d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement ; que le retrait notifié le 19 juillet 2012 ayant été annulé de plein droit par l'information donnée par la salariée de son état de grossesse le 31 juillet 2012, il appartenait à M. Y... de la réintégrer puis, le cas échéant, de lui notifier la rupture de son contrat de travail pour congé de maternité et ce, motif pris, soit d'une faute grave non liée à l'état de grossesse ou à l'accouchement, ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'en l'absence d'une telle réintégration et d'une rupture ultérieurement intervenue dans le respect des exigences légales, par voie d'infirmité du jugement déféré, la cour ne peut que prononcer la nullité du retrait exercé le 19 juillet 2012 » ;

1°/ ALORS QUE, le droit de retrait d'un enfant ouvert aux particuliers employant des assistantes maternelles peut s'exercer librement, sous réserve que le motif de ce retrait ne soit pas illicite ; que le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à une assistante maternelle doit notifier à l'intéressée sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; que cette lettre n'a pas à être motivée ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a expressément retenu que par les pièces qu'il versait aux débats, M. Y... établissait avoir fait, dès le mois de janvier 2012, des démarches auprès de la directrice de l'école maternelle Adrien B... aux fins d'inscription de son fils Paul à la rentrée de septembre 2012 en très petite section, que cette inscription était intervenue le 16 mars 2012 et que par courrier du 26 juin 2012, il avait été informé que l'école accueillerait Paul à la rentrée de septembre 2012 ; qu'elle a également retenu que M. Y... ne connaissait pas l'état de grossesse de Mme Z... lorsqu'il lui avait notifié le retrait de l'enfant le 19 juillet 2012, et qu'il n'en avait eu connaissance que le 31 juillet 2012 ; qu'en conséquence, M. Y... pouvait valablement, le 19 juillet 2012, notifier le retrait de l'enfant sans le motiver ; qu'il résultait nécessairement de ces énonciations que le motif du retrait de l'enfant de M. Y..., exercé librement par ce dernier, n'était pas illicite, mais motivé par une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse de Mme Z... ; qu'en décidant néanmoins que l'information donnée par Mme Z... de son état de grossesse dans les quinze jours de la notification du retrait de l'enfant Paul Y... avait entraîné de plein droit la nullité de ce retrait « non motivé

par une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement », la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses

propres constatations, a violé les articles L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles et 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur, ensemble les articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE, subsidiairement, la rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle ayant informé le particulier employeur de son état de grossesse dans les quinze jours de la notification de l'exercice par celui-ci du droit de retrait de son enfant n'est pas annulé lorsque ce retrait est motivé par l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; que la scolarisation d'un enfant, entraînant la modification du contrat de l'assistante maternelle dans l'un de ses éléments essentiels du fait de l'impossibilité pour celle-ci de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, caractérise l'impossibilité pour le particulier employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a expressément relevé qu'aux termes du courrier du 1er août 2012, le retrait de Paul Y... de chez Mme Z... était motivé par le souhait de ses parents de maintenir l'enfant chez une assistante maternelle trois jours par semaine jusqu'à ce qu'il ait acquis la propreté, puis d'assurer son passage en périscolaire ; qu'il résultait nécessairement de ces énonciations que la scolarisation de Paul Y... à compter du mois de septembre 2012 entraînait la modification du contrat de travail de Mme Z... dans l'un de ses éléments essentiels du fait de l'impossibilité pour celle-ci de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, de sorte que M. Y... justifiait de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'en décidant néanmoins que M. Y... « ne justifi(ait) pas d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail étrangère à la grossesse ou à l'accouchement », la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 423-24 du code de l'action sociale et des familles et 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur, ensemble les articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné M. Y... à payer à Mme Z... les sommes de 811,86 € à titre de rappel de salaire pour la période du 1er septembre au 16 octobre 2012 inclus, outre 81,19 € de congés payés afférents, de 535,48 € d'indemnité compensatrice de préavis, outre 53,55 € de congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 12 janvier 2013, et de 3.213 € de dommages et intérêts pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter de la décision ;

AUX MOTIFS QUE « lorsque la rupture du contrat de travail est nulle et que la salariée ne demande pas sa réintégration, elle a droit, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les motifs de la rupture, non seulement au paiement des salaires pendant la période de protection, mais aussi aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal à celui prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, c'est-à-dire à au moins six mois de salaire ; qu'il résulte des bulletins de salaire produits par Mme Z... que, dans le dernier état de la relation de travail, elle percevait une rémunération brute mensuelle d'un montant de 535,48€ ; qu'elle est

bien fondée à solliciter le paiement du salaire auquel elle pouvait prétendre avant le début de son congé de maternité dont la date se situe au 17 octobre 2012 ; que le salaire dû au titre de cette période écoulée du 1er septembre au 16 octobre 2012 s'établit à la somme de 811,86 €, outre 81,19 € de congés payés afférents ($[535,48 \text{ €}] + [535,48 \text{ €} \times 16/31]$) ; qu'en application de l'article 18 de la convention collective des salariés du particulier employeur, dans la mesure où elle comptait plus d'un an d'ancienneté au moment de la rupture, elle est également fondée à solliciter une indemnité compensatrice de préavis d'un mois, soit le paiement de la somme de 535,48 €, outre 53,55 € de congés payés afférents ; que ces sommes, de nature salariale, porteront intérêts au taux légal à compter du 12 janvier 2013, date à laquelle M. Y... a accusé réception de la convocation à comparaître à l'audience de conciliation ; que Mme Z... ne sollicite pas sa réintégration ; qu'en considération de sa situation particulière, notamment de son âge et de son ancienneté au moment de la rupture, de sa capacité à retrouver un emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour fixer à la somme de 3 213 € le montant de l'indemnité propre à réparer son préjudice ; que cette somme de nature indemnitaire portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt » ;

ALORS QUE, la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen de cassation, du chef de dispositif ayant déclaré nulle la rupture du contrat de travail de Mme Z... intervenue le 19 juillet 2012 entraînera, par voie de conséquence, et en application de l'article 624 du code de procédure civile, celle du chef de dispositif de l'arrêt ayant condamné en conséquence M. Y... à lui payer diverses sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages et intérêts pour licenciement nul. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Angers , du 29 mars 2016