

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 5 mars 2014
N° de pourvoi: 11-14426
Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, 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 :

Sur le deuxième moyen qui est préalable :

Vu les articles L. 1235-1, L. 1235-3, L. 1225-55, L. 1225-59 et L. 1225-71 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., épouse Y..., a été engagée le 27 avril 1988 par la société Sanofi recherche en qualité de dactylographe ; que le 29 septembre 1994, Mme Y... a été mutée au sein de la société Sanofi Winthrop industrie pour exercer les fonctions de technicien supérieur administratif ; qu'au terme de différents congés dont en dernier lieu un congé parental d'éducation, Mme Y... a repris le travail au sein de la société Sanofi le 22 octobre 2007 au poste de « secrétaire/d'assistante au service des ressources humaines » ; qu'ayant été licenciée le 21 décembre 2007 pour insuffisance professionnelle et comportement inadapté, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 18 août 2008 pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement des salaires à compter de la rupture et de dommages-intérêts pour licenciement illicite, l'arrêt retient que l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée, après douze jours de travail effectif et une interruption professionnelle quasi-continue de plus de onze années, s'explique par l'indigence de la formation professionnelle qui a été dispensée à l'intéressée pendant ces douze jours pour lui permettre de faire face aux changements de techniques et des méthodes de travail de la société Sanofi intervenus pendant ces onze années ; que le licenciement étant intervenu en violation de l'article L. 1225-59 du code du travail et du droit fondamental à la formation de tout salarié, il est illicite et donc nul ;

Attendu, cependant, que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la méconnaissance par l'employeur du droit du salarié à une action de formation professionnelle prévu par l'article L. 1225-59 du code du travail ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit besoin de statuer sur les premier et troisième moyens :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'employeur au paiement des salaires que la salariée aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour de l'arrêt, et de sommes à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, l'arrêt rendu le 19 janvier 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

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

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 cinq mars deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Baraduc et Duhamel, avocat aux Conseils, pour la société Sanofi Winthrop industrie

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, qui a jugé le licenciement nul, d'avoir condamné la société Sanofi à payer à madame Y... les salaires que celle-ci aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé de l'arrêt, ainsi que la somme de 38 960 € à titre de dommages-intérêts réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L. 1225-55 du Code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, que l'article L. 1225-59 du même code dispose que le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; que le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ; qu'à compter du 2 septembre 1996, madame Y... était en arrêt maladie, puis en congé de maternité, son premier enfant naissant le 30 novembre 1996 ; qu'elle bénéficia dans la foulée d'un congé parental d'éducation du 1er mars 1997 au 29 novembre 1999 ; que madame Y... reprenait le travail sur le site de Gentilly le 30 novembre 1999 en qualité de secrétaire du directeur des sites Europe de la direction de la pharmacie ; qu'elle était en arrêt maladie à compter du 6 décembre 1999 jusqu'au 3 mars 2000, puis en congé de maternité jusqu'au 24 juin 2000, suivi enfin d'un second congé parental d'éducation du 25 juin 2000 au 11 avril 2003 ; que madame Y... prenait un congé sabbatique du 12 avril 2003 au 11 mars 2004 ; qu'elle reprenait le travail à compter du 12 mars 2004 pour quelques semaines en qualité d'assistante ressources humaines au sein de la direction des ressources humaines ; qu'elle était à nouveau en arrêt maladie, puis en congé de maternité et enfin placée en congé parental d'éducation du 19 octobre 2005 au 19 octobre 2007, avant de reprendre le travail le 22 octobre 2007 puis d'être licenciée par lettre du 21 novembre 2007 ; que madame Y... fait valoir justement que la société Sanofi n'a pas

rempli à son égard son obligation légale d'action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; qu'outre que le licenciement est intervenu dans un temps extrêmement court pour apprécier les qualités professionnelles de la salariée, puisqu'au bout de 12 jours travaillés, et pour lui dispenser une formation efficace prévue par loi, il est reconnu par la société Sanofi qu'entre 1994, dernier emploi fixe et permanent occupé par madame Y... et le 22 octobre 2007, les techniques et les méthodes de travail avaient changé au sein de l'entreprise ; que les quelques semaines de travail de madame Y... en mars, avril 2004 s'étant déroulées avant la réorganisation de 2005, étaient tout à fait inefficaces pour qu'elle puisse se former pendant celles-ci à ces nouvelles méthodes et techniques de travail ; qu'à titre d'exemple, il n'est nullement contesté qu'elle ne connaissait pas l'outil Outlook avant son arrivée dans l'entreprise le 22 octobre 2007 et ne savait donc pas l'utiliser, alors qu'en 2007, il est déjà l'outil principal de communication interne et externe d'une entreprise ; que les actions de formation professionnelle dispensées à madame Y... pendant ses 12 jours de travail effectifs sont dérisoires au regard de ses connaissances, de son absence prolongée et de sa nécessaire réadaptation dans l'entreprise ; qu'en effet, il est acquis qu'alors son poste suivant la fiche diffusée nécessitait une bonne connaissance de la micro-informatique (Word, Excel, Powerpoint), madame Y... n'utilisait pas ces outils, a eu deux demi-journées de formation individuelle pour leur ensemble, ce qui s'est révélé insuffisant et inefficace puisque selon la lettre de licenciement, elle ne savait pas récupérer un document joint dans la messagerie, éprouvait des difficultés à effectuer des éditions importantes etc. ; que l'aide ponctuelle des collègues de travail s'est également avérée inefficace, celles-ci devant prendre sur leur propre temps de travail pour le faire, ce qui, selon la lettre de licenciement, créa des tensions entre elles en l'espace de 12 jours ; qu'enfin, alors que madame Y... avait prévenu la société Sanofi de la reprise du travail plus d'un mois avant l'échéance, celle-ci n'a nullement envisagé de lui proposer une formation professionnelle anticipée comme le prévoit pourtant la loi ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'insuffisance professionnelle reprochée à madame Y... dans la lettre de licenciement après 12 jours de travail effectif et une interruption professionnelle quasi-continue de plus de 11 années, s'explique par l'indigence de la formation professionnelle dispensée à madame Y... pendant ces 12 jours pour lui permettre de faire face aux changements de techniques et des méthodes de travail de la société Sanofi intervenus pendant ces 11 années ; que le licenciement de madame Y... étant intervenu en violation de l'article L. 1225-59 et au droit fondamental à la formation de tout salarié, il est illicite et donc nul ;

ALORS QUE la lettre de licenciement formant un tout, l'ensemble des griefs qui y sont énoncés constituent autant de motifs de licenciement qu'il appartient au juge du fond d'examiner ; qu'en l'espèce, il était reproché à madame Y... dans la lettre de licenciement, non seulement ses carences dans l'utilisation de l'outil informatique, mais aussi des négligences sans rapport avec ce premier grief, tel que le fait d'avoir indiqué comme date de réunion dans une convocation du comité d'entreprise « le lundi », sans autre précision, de ne pas avoir fait figurer la signature de la responsable des ressources humaines sur cette convocation, d'avoir omis de prendre en compte une demande d'ajout de questions à l'ordre du jour transmise par le secrétaire du comité d'entreprise, d'avoir adressé le courrier personnel d'une salariée au domicile d'une autre salariée ayant le même nom de famille mais pas le même prénom, de ne pas avoir préparé les dossiers administratifs de trois nouveaux collaborateurs en vue de leur convocation par la directrice des ressources humaines, de ne pas s'être occupée de réserver le vol que devait prendre la directrice des ressources humaines pour se rendre en province à une réunion très importante ou encore d'avoir égaré les attestations employeur qui devaient être remises à deux salariés ; que dès lors, en se bornant à retenir, pour dire que le licenciement était illicite, que la société Sanofi n'avait pas rempli son obligation de formation à l'égard de la salariée à son retour

de congé parental, sans se prononcer sur la réalité ni sur le sérieux des différents griefs énoncés dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1232-6, L 1235-1 et 1235-3 du Code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, qui a jugé le licenciement nul, d'avoir condamné la société Sanofi à payer à madame Y... les salaires que celle-ci aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé de l'arrêt, ainsi que la somme de 38960 € à titre de dommages-intérêts réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ;

AUX MOTIFS QUE selon l'article L. 1225-55 du Code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, que l'article L. 1225-59 du même code dispose que le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; que le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ; qu'à compter du 2 septembre 1996, madame Y... était en arrêt maladie, puis en congé de maternité, son premier enfant naissant le 30 novembre 1996 ; qu'elle bénéficia dans la foulée d'un congé parental d'éducation du 1er mars 1997 au 29 novembre 1999, que madame Y... reprenait le travail sur le site de Gentilly le 30 novembre 1999 en qualité de secrétaire du directeur des sites Europe de la direction de la pharmacie ; qu'elle était en arrêt maladie à compter du 6 décembre 1999 jusqu'au 3 mars 2000, puis en congé de maternité jusqu'au 24 juin 2000, suivi enfin d'un second congé parental d'éducation du 25 juin 2000 au 11 avril 2003 ; que madame Y... prenait un congé sabbatique du 12 avril 2003 au 11 mars 2004 ; qu'elle reprenait le travail à compter du 12 mars 2004 pour quelques semaines en qualité d'assistante ressources humaines au sein de la direction des ressources humaines ; qu'elle était à nouveau en arrêt maladie, puis en congé de maternité et enfin placée en congé parental d'éducation du 19 octobre 2005 au 19 octobre 2007, avant de reprendre le travail le 22 octobre 2007 puis d'être licenciée par lettre du 21 novembre 2007 ; que madame Y... fait valoir justement que la société Sanofi n'a pas rempli à son égard son obligation légale d'action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ; qu'outre que le licenciement est intervenu dans un temps extrêmement court pour apprécier les qualités professionnelles de la salariée, puisqu'au bout de 12 jours travaillés, et pour lui dispenser une formation efficace prévue par loi, il est reconnu par la société Sanofi qu'entre 1994, dernier emploi fixe et permanent occupé par madame Y... et le 22 octobre 2007, les techniques et les méthodes de travail avaient changé au sein de l'entreprise ; que les quelques semaines de travail de madame Y... en mars, avril 2004 s'étant déroulées avant la réorganisation de 2005, étaient tout à fait inefficaces pour qu'elle puisse se former pendant celles-ci à ces nouvelles méthodes et techniques de travail ; qu'à titre d'exemple, il n'est nullement contesté qu'elle ne connaissait pas l'outil Outlook avant son arrivée dans l'entreprise le 22 octobre 2007 et ne savait donc pas l'utiliser, alors qu'en 2007, il est déjà l'outil principal de communication interne et externe d'une entreprise ; que les actions de formation professionnelle dispensées à madame Y... pendant ses 12 jours de travail effectifs sont dérisoires au regard de ses connaissances, de son absence prolongée et de sa nécessaire réadaptation dans l'entreprise ; qu'en effet, il est acquis qu'alors son poste suivant la fiche diffusée nécessitait une bonne connaissance de la micro-informatique (Word, Excel, Powerpoint), madame Y... n'utilisait pas ces outils, a eu deux demi-journées de formation individuelle pour leur ensemble, ce qui s'est révélé insuffisant et inefficace

puisque selon la lettre de licenciement, elle ne savait pas récupérer un document jout dans la messagerie, éprouvait des difficultés à effectuer des éditions importantes etc. ; que l'aide ponctuelle des collègues de travail s'est également avérée inefficace, celles-ci devant prendre sur leur propre temps de travail pour le faire, ce qui, selon la lettre de licenciement, créa des tensions entre elles en l'espace de 12 jours ; qu'enfin, alors que madame Y... avait prévenu la société Sanofi de la reprise du travail plus d'un mois avant l'échéance, celle-ci n'a nullement envisagé de lui proposer une formation professionnelle anticipée comme le prévoit pourtant la loi ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'insuffisance professionnelle reprochée à madame Y... dans la lettre de licenciement après 12 jours de travail effectif et une interruption professionnelle quasi-continue de plus de 11 années, s'explique par l'indigence de la formation professionnelle dispensée à madame Y... pendant ces 12 jours pour lui permettre de faire face aux changements de techniques et des méthodes de travail de la société Sanofi intervenus pendant ces 11 années ; que le licenciement de madame Y... étant intervenu en violation de l'article L. 1225-59 et au droit fondamental à la formation de tout salarié, il est illicite et donc nul ; que par application de l'article L. 1225-71 du Code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié est nul, l'employeur est tenu au paiement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, des indemnités de licenciement et de préavis lorsque la salariée ne demande pas sa réintégration, de dommages-intérêts qui réparent intégralement le préjudice de la salariée résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond mais au moins égal au minimum prévu à l'article L.1235-3 du code du travail, c'est à dire 6 mois de salaires ;

1°) ALORS QUE la nullité du licenciement ne peut résulter que d'une disposition légale le prévoyant ou de la violation d'une liberté fondamentale ; qu'aucune disposition ne prévoit la nullité du licenciement d'un salarié pendant son congé parental ou après son retour de ce congé, ni la nullité du licenciement d'un salarié à l'égard duquel l'employeur n'aurait pas rempli son obligation de formation ou d'adaptation à son emploi ; que dès lors, en décidant que le licenciement pour insuffisance professionnelle de madame Y... deux mois après son retour d'un congé parental d'éducation était nul parce que la société Sanofi n'aurait pas rempli à son égard son obligation légale de formation au retour d'un congé parental, la cour d'appel a violé les articles L1225-59, L 1225-70, L 1225-71 et 1235-3 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de formation des salariés ou d'adaptation à leur emploi n'ouvre droit pour ces derniers qu'à la réparation du préjudice résultant de cette absence de formation et qu'il appartient au juge d'évaluer ; que dès lors, en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a encore violé les mêmes textes.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE) :

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué, qui a jugé le licenciement nul, d'avoir condamné la société Sanofi à payer à madame Y... les salaires que celle-ci aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé de l'arrêt, ainsi que la somme de 38960 € à titre de dommages-intérêts réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ;

AUX MOTIFS QUE le licenciement de madame Y... étant intervenu en violation de l'article L. 1225-59 et au droit fondamental à la formation de tout salarié, il est illicite et donc nul ; que par application de l'article L. 1225-71 du Code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié est nul, l'employeur est tenu au paiement des salaires qui auraient été perçus

pendant la période couverte par la nullité, des indemnités de licenciement et de préavis lorsque la salariée ne demande pas sa réintégration, de dommages-intérêts qui réparent intégralement le préjudice de la salariée résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond mais au moins égal au minimum prévu à l'article L.1235-3 du code du travail, c'est à dire 6 mois de salaires ; que madame Y... demande sa réintégration mais la société Sanofi s'y opposant, la salariée demande subsidiairement le paiement des salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité et de deux types de dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ; que le licenciement étant nul, il convient de faire droit à la demande en paiement des salaires qu'elle aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé du présent arrêt ; que madame Y... justifie avoir subi un licenciement brutal et ne pas avoir retrouvé du travail alors qu'elle était âgée de 44 ans avec 3 enfants en bas âge à charge ; qu'elle justifie avoir perçu pendant 700 jours l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi à compter du 9 juillet 2008, et ne plus rien recevoir, ses droits étant épuisés depuis juin 2010 ; qu'elle démontre également avoir tenté de retrouver du travail en effectuant notamment une formation intensive en anglais de décembre 2008 à avril 2009, puis un stage de juin à septembre 2009 en Grande-Bretagne ; qu'au vu du montant de son salaire moyen brut précité, le versement de dommages-intérêts d'un montant de 38960 € répare intégralement le préjudice qu'elle a subi résultant du caractère illicite de son licenciement. ; que la société Sanofi est condamnée à verser toutes ces sommes à madame Y... ; que le licenciement ayant été annulé et non déclaré sans cause réelle et sérieuse, il convient d'infirmer le jugement en ce qu'il a ordonné le remboursement aux ASSEDIC les allocations versées dans la limite de 3 mois, par application de l'article L. 1235-4 du code du travail ;

1°) ALORS QUE la nullité du licenciement ouvre droit pour le salarié, s'il la demande, à une réintégration dans l'entreprise ; que s'il demande sa réintégration, le salarié peut seulement prétendre à une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi et qui ne peut être supérieure au montant des salaires dus entre le licenciement et le jour de la réintégration, sous déduction notamment des indemnités de rupture et des revenus perçus pendant cette période y compris les allocations du régime chômage ; que s'il ne demande pas sa réintégration, le salarié dont le licenciement est nul peut prétendre à une indemnité réparant l'entier préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L 1235-3 du Code du travail ; que dès lors, en condamnant la société Sanofi à payer à madame Y... à la fois les salaires que celle-ci aurait dû percevoir entre le licenciement et le jour du prononcé de l'arrêt, ainsi que la somme de 38 960 € à titre de dommages-intérêts réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1131 du Code civil, ensemble les articles L 1221-1 et L 1235-3 du Code du travail ;

2°) ALORS QU' en condamnant la société Sanofi au paiement des salaires que madame Y... aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé de l'arrêt, sans tenir compte des indemnités de rupture perçues à l'occasion du licenciement ni et des allocations chômage reçues du régime d'assurance chômage pendant 700 jours, qui réduisaient pourtant nécessairement le préjudice subi par l'intéressée, la cour d'appel a encore violé les mêmes textes.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 19 janvier 2011