

durée déterminée, la décision permet de lever certains doutes. Deux points sont à examiner : le délai de prescription applicable et son point de départ.

**Délai de prescription.** – La décision de la cour d'appel est tout d'abord cassée au visa de l'article L. 1471-1 du Code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. La Cour de cassation affirme que la prescription de 2 ans doit être retenue car l'action en requalification porte sur l'exécution du contrat de travail. La solution adoptée repousse l'idée selon laquelle la requalification en contrat à durée indéterminée produisant des effets sur la rupture du contrat de travail, la prescription de 12 mois serait applicable. En somme, la Cour écarte pour l'avenir toute question relative à la durée du délai de prescription ; le choix est fait. L'action en requalification ne portant pas sur la rupture du contrat de travail, le délai de 12 mois institué par l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne devrait pas être retenu (*C. trav., art. L. 1471-1, al. 2*). Le débat portant sur le choix du délai de prescription applicable serait clos (V. notamment J. Icard, *Requalification-sanction et prescription* : *Cah. soc. avr. 2015*, n° 115, p. 242. – D. Baugard, *Prescriptions et pouvoir du juge judiciaire* : *Dr. soc. 2018*, p. 59. – V. aussi D. Baugard, *La sanction de requalification en droit du travail*, préf. G. Couturier, IRJS Éditions, t. 31, 2011, spéc. n° 673). Mais demeure la question de la détermination du point de départ du délai de prescription. La durée du délai de prescription de l'action en requalification étant désormais fort réduite, cette question est primordiale.

**Point de départ du délai de prescription.** – Le Code du travail dispose que le délai court à compter du jour où celui qui exerce l'action en justice a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (*C. trav., art. L. 1471-1, al. 1*). Au visa de l'article L. 1245-1 du Code du travail, sanctionnant par la requalification le non respect des principales règles de fond et de forme, la Cour de cassation décide que le délai de prescription de l'action en requalification fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat. Il s'agit donc d'un point de départ glissant ou flottant (V. J. Icard, *Cah. soc. 2018*, n° 308, p. 291, art. préc.). Pour qu'il en soit ainsi, l'action en requalification doit être fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée. En l'espèce, le fondement de l'action en

requalification repose sur le caractère illicite de la succession des contrats, révélant que le recours à ces différents contrats était contraire notamment aux dispositions des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du Code du travail lesquels énoncent les principes directeurs du recours aux contrats à durée déterminée. Les irrégularités survenant pendant l'exécution du contrat, la prescription de l'action en requalification ne peut avoir comme point de départ la conclusion de ce contrat (les irrégularités occultes, J. Icard, *Cah. soc. 2018*, art. préc.). Le terme du dernier contrat étant intervenu ici le 4 octobre 2013, l'action n'est pas prescrite, le salarié ayant saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014. En somme, le fondement de l'action est déterminant. Ainsi, lorsque l'action est fondée sur l'absence d'une mention obligatoire dans le contrat de travail, le défaut d'indication du motif par exemple (l'irrégularité ostensible, J. Icard, art. préc.), le délai de prescription court à compter de la conclusion du contrat (*Cass. soc.*, 3 mai 2018, n° 16-26.437 : *JurisData* n° 2018-007114 ; *JCP S 2018*, 1196, note H. Guyot ; *Cah. soc. 2018*, p. 291), c'est-à-dire à la date où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son action conformément à l'article L. 1471-1 du Code du travail. Une tendance va-t-elle se dessiner conduisant les salariés à saisir le juge en cours d'exécution du contrat ?

Pour conclure, rappelons que, de jurisprudence constante, la Cour de cassation affirme que le salarié est en droit d'obtenir la reconstitution de sa carrière (*Cass. soc.*, 6 nov. 2013, n° 12-15.953 : *JurisData* n° 2013-024800 ; *Bull. civ.*, V, n° 259 ; *Cah. soc. barreau de Paris 2013*, p. 521, obs. J. Icard). Par l'effet de la requalification, le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté remontant à la date du premier contrat irrégulier (*Cass. soc.*, 23 mars 2016, n° 14-22.250 : *JurisData* : 2016-005321. – *Cass. soc.*, 3 mai 2016, n° 15-12.256 : *JurisData* n° 2016-008348 ; *JCP S 2016*, 1207, note F. Bousez).

Françoise BOUSEZ,

maître de conférences honoraire à l'université Panthéon-Assas (Paris II)

**MOTS-CLÉS** : Contrat de travail à durée déterminée - Requalification - Action fondée sur le motif du recours au CDD énoncé au contrat - Prescription

**TEXTES** : C. trav., art. L. 1245-1 et L. 1471-1

**JURISCLASSEUR** : *Travail Traité*, fasc. 2-49, par Françoise Bousez

## Licenciement pour motif personnel

### 1082 Nullité du licenciement lié à l'état de grossesse : la salariée peut désormais prétendre à une indemnisation forfaitaire

**Solution.** – En application des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse est nul. Dès lors qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels

revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence puisque la Cour de cassation considère désormais qu'un licenciement prononcé en raison de l'état de grossesse constitue une violation d'un droit fondamental protégé par le préambule de la Constitution.

**Impact.** – À l'instar des licenciements frappés de nullité en raison de la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental, tels que l'exercice du droit de grève ou du droit d'agir en justice, la nullité du licenciement d'une

salariée en état de grossesse emportera le versement d'une indemnité forfaitaire et non indemnitaire correspondant au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration.

Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-21.862, FS-P+B : JurisData n° 2020-001090

#### LA COUR – (...)

● Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M<sup>me</sup> R... M... a été engagée en qualité de chef de projet communication le 17 janvier 2007 par la société Watson France, son contrat de travail étant transféré à la société Marionnaud Lafayette par avenant du 1<sup>er</sup> mai 2009 ; qu'elle a été licenciée le 26 novembre 2012 ; qu'estimant avoir été victime d'une discrimination, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin de voir prononcer la nullité de la rupture de son contrat de travail ainsi que sa réintégration, qui a été ordonnée par jugement du 18 septembre 2015 ;

#### Sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée et le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

● Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

#### Sur le second moyen du pourvoi principal de la salariée en ce qu'il critique les chefs de l'arrêt condamnant la salariée à restituer à l'employeur la somme de 3 799,54 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement :

● Attendu qu'il n'existe aucune corrélation entre les chefs de l'arrêt condamnant la salariée à restituer à l'employeur la somme de 3 799,54 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement et le moyen qui reproche à la cour d'appel de déduire des sommes dues par l'employeur au titre des rappels de salaire pour la période d'éviction les revenus de remplacement ainsi que l'indemnité de licenciement versée ; qu'à cet égard, le moyen est donc irrecevable ;

● Mais sur le second moyen du pourvoi principal de la salariée en ce qu'il critique les chefs de l'arrêt condamnant la salariée à restituer à l'employeur les revenus de remplacement perçus durant la période d'éviction :

Vu l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail ;

● 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'une salariée en raison de son état de grossesse est nul ; que, dès lors qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période ;

● Attendu qu'après avoir prononcé la nullité du licenciement pour discrimination liée à l'état de grossesse de la salariée, l'arrêt ordonne que soit déduit du rappel de salaires dû entre la date du licenciement et la date effective de réintégration de la salariée dans l'entreprise, les sommes perçues à titre de revenus de remplacement ;

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

#### Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi incident ;
- Casse et annule (...)

## NOTE

**Le contexte et les faits de l'arrêt.** – Du 12 janvier au 31 juillet 2012, une salariée a été successivement placée en arrêt de travail, en congé maternité puis en congé parental. Près de 3 mois après son retour, la salariée a été convoquée à un entretien préalable, avec mise à

pied conservatoire, dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour, finalement, être licenciée pour insuffisances professionnelles.

La salariée a sollicité la nullité de son licenciement devant le conseil de prud'hommes en considérant que son licenciement était une mesure discriminatoire directement liée à sa grossesse. Pour cela, elle a démontré que les insuffisances qui lui étaient reprochées n'étaient pas justifiées et qu'elle aurait été sciemment mise en difficulté tout en étant évincée depuis son retour de congé maternité.

Le conseil de prud'hommes a donné droit à sa demande en jugeant le licenciement nul et en condamnant l'employeur au paiement des salaires dus depuis le licenciement jusqu'à la réintégration.

La cour d'appel a, quant à elle, jugé que si le licenciement devait être annulé, la salariée avait droit au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'était écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des revenus dont elle avait été privée. Ainsi, il convenait, selon la cour d'appel, de déduire des sommes dues par l'employeur les revenus de remplacement perçus par la salariée ainsi que l'indemnité de licenciement versée par la société.

**La solution rendue.** – L'arrêt d'appel est cassé au visa de l'alinéa 3 du préambule de la Constitution (« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ») et des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail portant respectivement sur l'interdiction des discriminations et l'annulation des mesures discriminatoires.

Rappelant que tout licenciement prononcé en raison de l'état de grossesse d'une salariée est nul, la Cour de cassation précise que la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, **sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période.**

La Haute Cour consacre ainsi le **caractère forfaitaire** de l'indemnité à laquelle peut prétendre la salariée sollicitant la nullité de son licenciement prononcé en raison de son état de grossesse.

**La portée de l'arrêt.** – Il s'agit d'un revirement au regard de la position qui avait été adoptée auparavant par la Cour de cassation.

Ainsi, dans des décisions précédentes, la Cour n'avait pas jugé que l'indemnité allouée était forfaitaire et insusceptible d'être minorée du montant des revenus de remplacement (en ce sens, V. Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 10-14.799). Le licenciement prononcé en raison de la grossesse d'une salariée, bien que discriminatoire, ne semblait pas constituer une violation d'une liberté ou d'un droit fondamental garanti par la Constitution.

Désormais, le doute est levé. Ainsi, à l'instar des licenciements frappés de nullité en raison de la violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale tels que de l'exercice du droit de grève (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-20.527 : JurisData n° 2015-026229 ; JCP S 2016, 1090, note J.-Y. Kerbourc'h) ou du droit d'agir en justice (Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-11.122 : JurisData n° 2018-020720), la nullité du licenciement d'une salariée en état de grossesse emporte le versement d'une **indemnité forfaitaire.**

La présente solution n'est évidemment pas transposable à toutes les hypothèses frappant le licenciement de nullité. Ainsi, concernant l'annulation d'une décision d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, le Code du travail prévoit le paiement, sous conditions, d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre le licenciement et la réintégration (C. trav., art. L. 2422-4). La jurisprudence a pu en déduire que devaient être soustraits des sommes auxquelles aurait pu prétendre le salarié les éventuels revenus professionnels perçus pendant la période de référence (Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-41.331 : JurisData n° 2008-045809 ; JCP S 2009, 1087, note J.-Y. Kerbourc'h).

En conséquence, la distinction du caractère indemnitaire ou forfaitaire dépend du point de savoir si la nullité du licenciement tient, ou non, à la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental garanti par la Constitution.

Deborah FALLIK MAYMARD,  
avocate associée, cabinet Redlink

**MOTS-CLÉS :** Licenciement pour motif personnel - Nullité - Réintégration - Salariée en état de grossesse - Réparation forfaitaire

**TEXTES :** Const., 27 oct. 1946, préambule, al. 3. – C. trav., art. L. 1132-1 et L. 1132-4

**JURISCLASSEUR :** Travail Traité, fasc. 30-35, par Jérémy Vidal

## RELATIONS COLLECTIVES

# Comité d'entreprise

## 1083 L'opposabilité de l'accord plus favorable portant sur les moyens alloués au comité d'entreprise

**Solution.** – La prescription prévue par l'article 2224 du Code civil n'est pas applicable lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier. Tel est le cas lorsqu'un accord collectif prévoit le bénéfice de sommes et de moyens matériels dépassant largement le montant fixé par les dispositions légales.

Les dispositions d'un accord collectif portant sur les moyens alloués au comité d'entreprise sont opposables à ce dernier, même si celui-ci n'est pas partie à l'accord, dès lors qu'elles sont plus favorables que les dispositions légales, ce qu'il appartient à l'employeur de démontrer.

**Impact.** – Est confirmée la portabilité de l'information en matière de dotation de fonctionnement du comité d'entreprise négociée par voie d'accord. Cette confirmation s'accompagne d'une extension de la portée normative d'un tel accord.

Cass. soc., 5 févr. 2020, n° 18-23.055, F-D : JurisData n° 2020-001366

### LA COUR – (...)

#### Faits et procédure

**1.** Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 juillet 2018), les sociétés Schneider Electric France et Schneider Electric industries forment une unité économique et sociale (l'UES) dotée d'un comité d'entreprise central et de onze comités d'établissement. Un accord collectif, signé entre l'UES et les organisations syndicales en 1995, et renouvelé en 2006 puis en 2009, a prévu, s'agissant de la subvention de fonctionnement due aux comités d'établissement, que « les parties signataires sont d'accord pour considérer que les comités d'établissement bénéficient déjà de la part de la société des sommes et moyens matériels nécessaires à leurs fonctionnements, quelle que soit leur nature et origine. Ceux-ci dépassant en effet largement le montant fixé par les dispositions légales et réglementaires ».

**2.** En 2014, saisi par le comité d'établissement de la région parisienne (le comité d'établissement), le juge des référés du tribunal de grande instance a ordonné à l'UES de produire les éléments relatifs à la masse salariale brute et les montants des sommes et moyens mis à disposition du comité d'établissement pour son fonctionnement. En 2016, le comité d'établissement a saisi le tribunal de grande instance pour qu'il soit constaté qu'aucun document comptable n'avait été fourni et condamner l'UES à verser une somme de 2 003 369 euros au titre des subventions de fonctionnement dues pour les années 2006 à 2014, outre des dommages-intérêts.

#### Examen des moyens

**Sur le deuxième moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche, et le troisième moyen du pourvoi principal,** ci-après annexés

**3.** En application de l'article 1014, alinéa 2, du Code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

**Sur le deuxième moyen du pourvoi principal, pris en sa seconde branche**

#### Énoncé du moyen

**4.** L'UES fait grief à l'arrêt d' « ordonn[er] une expertise, (je ne mets pas tout, voir avec un modèle d'expertise ordonnée antérieurement par la cour) » (sic), et de désign[er] un expert avec mission de fournir les éléments permettant de calculer la subvention de fonctionnement du comité d'établissement de la région parisienne de l'UES Schneider Electric France et Schneider Electric industries, selon les prescriptions de l'article L. 2325-43 du Code du travail pour l'année 2008, dans sa partie postérieure au 30 octobre 2008 et pour les années suivantes jusqu'à 2014, la masse salariale brute au sens de ce texte s'entendant du total des sommes figurant sur les DADS, calculer les moyens et sommes en personnel et prestations fournis par l'employeur au titre du fonctionnement de ce comité pour cette période et de manière générale, fournir tous éléments techniques, d'information ou de fait permettant au tribunal d'apporter une solution au litige alors « que dès lors qu'elles sont plus favorables que les dispositions légales, les dispositions d'un accord collectif portant sur les moyens alloués au comité d'entreprise sont opposables à ce comité même si celui-ci n'est pas partie à l'accord en cause ; qu'en l'espèce, l'article 4.6.2. de l'avenant n° 5 à la convention collective d'entreprise du 15 juin 1995 puis l'article 6.4 de l'accord collectif du 11 janvier 2006 et l'article 1.4 du titre IV, chapitre 2, de l'accord collectif 1<sup>er</sup> décembre 2009 prévoient que les comités d'établissement bénéficient de sommes et moyens matériels de la part de l'employeur dépassant largement le montant fixé par les dispositions légales et excluent, en conséquence, le versement d'une subvention de fonctionnement à ces comités comme le suivi des moyens qui leur sont alloués à ce titre ; qu'en retenant néanmoins que le comité d'établissement Schneider Electric de la région parisienne qui n'était pas partie à ces accords collectifs n'avait pas reconnu pour sa part avoir été rempli de ses droit à travers le financement direct par la société de son fonctionnement et en ordonnant, en conséquence, une expertise afin de rechercher si tel avait été le cas, en confiant notamment pour mission à l'expert de fournir les éléments de calcul de la subvention de fonctionnement due au comité d'établissement selon les prescriptions légales et les moyens et sommes en personnel et prestations fournies par l'employeur au titre du fonctionnement du comité sur la période non atteinte par la prescription, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles susvisées, ensemble celles des articles L. 2325-4 et L. 2325-43 du Code du travail dans leur version applicable au litige. »