

4 septembre 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-16.129

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00808

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, SANTE ET SECURITE

Le seul constat que l'employeur a manqué à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité ouvre droit à réparation

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 septembre 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 808 FS-B

Pourvoi n° M 22-16.129

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 SEPTEMBRE 2024

Mme [N] [R], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 22-16.129 contre l'arrêt rendu le 3 mars 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 5), dans le litige l'opposant à la société Dupont et Poissant conseil immobilier, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Dupont et Poissant conseil immobilier a formé un pourvoi incident éventuel contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, quatre moyens de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident éventuel invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [R], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Dupont et Poissant conseil immobilier, et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 juin 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Lacquemant, Nirdé-Dorail, Salomon, Palle, conseillers, Mmes Pecqueur, Laplume, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 mars 2022), Mme [R] a été engagée en qualité d'assistante de direction le 16 décembre 2011 par la société Dupont et Poissant conseil immobilier.
2. Elle a bénéficié d'un congé de maternité à partir de juillet 2014, puis d'un congé parental jusqu'en août 2015.
3. Elle a démissionné le 10 novembre 2017.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident éventuel

Motivation

4. 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 moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi principal

Énoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour absence de visite médicale, alors « qu'afin d'assurer au travailleur son droit fondamental à la santé et à la sécurité, l'employeur est tenu de lui faire bénéficier d'une visite médicale d'embauche, de visites médicales périodiques ainsi que d'un examen de reprise après un congé de maternité ; que le manquement de l'employeur à son obligation de suivi médical du salarié lui cause un préjudice ; qu'en déboutant la salariée de sa demande motif pris qu'elle ne justifiait pas de l'existence d'un préjudice, la cour d'appel a violé les articles R. 4624-10, R. 4624-16 et R. 4624-22 du code du travail dans leur version application en la cause ainsi que L. 4121-1 et suivants du même code interprétés à la lumière de la directive 89/391/CEE, ensemble l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 31 § 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les articles 151 et 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Selon l'article 14 de la directive 89/391/CE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail :

Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ ou pratiques nationales.

Ces mesures sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.

La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

7. Ces dispositions, qui renvoient à l'adoption de mesures définies par la législation ou la pratique nationales et permettent le choix entre diverses modalités de mise en oeuvre de la surveillance de santé, non plus qu'aucun autre texte

visé par le moyen, ne confèrent au salarié de droits subjectifs, clairs, précis et inconditionnels en matière de suivi médical, de sorte qu'il appartient à celui-ci, en cas de non-respect par l'employeur des prescriptions nationales en la matière, de démontrer l'existence d'un préjudice.

8. La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de faire bénéficier la salariée d'un suivi médical et d'une visite de reprise à la suite de son congé de maternité, a relevé que celle-ci ne justifiait d'aucun préjudice.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

10. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de rappel de salaires au titre du treizième mois et des congés payés afférents, de dommages-intérêts pour travail dissimulé, de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et d'indemnité légale de licenciement, alors « que l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier permet d'inclure le treizième mois dans la rémunération sous réserve que le contrat de travail prévoit que la rémunération est au moins partiellement établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties et fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile treize fois le salaire conventionnel qui lui est acquis ; que pour débouter la salariée de sa demande, la cour d'appel a retenu que son salaire était régulièrement supérieur au salaire minimum annuel conventionnel dès lors que les sommes perçues au titre de la prime d'intéressement annuelle représentant 0,3 % du chiffre d'affaires annuel réalisé et encaissé par l'employeur à la fin du mois de décembre étaient soumises à cotisations, de sorte qu'elles ne peuvent être assimilées à une prime d'intéressement mais doivent s'analyser en un commissionnement sur chiffre d'affaires" et faisaient partie intégrante de la rémunération ; qu'en statuant ainsi, sans constater que le contrat de travail prévoyait une rémunération au moins partiellement établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties et fixait les modalités de règlement des commissions de telle façon que la salariée soit assurée de percevoir dans l'année civile treize fois le salaire conventionnel qui lui est acquis, la cour d'appel a violé l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. du 9 septembre 1988 dans sa version antérieure à l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988, dans sa version antérieure à l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 :

11. Selon ce texte, les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13ème mois, égal à un mois de salaire global brut mensuel contractuel.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13ème mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau.

12. Pour débouter la salariée de sa demande de rappel de salaires au titre du treizième mois et des congés payés afférents, l'arrêt retient que le contrat de travail de la salariée prévoyait, en sus de son salaire fixe, un commissionnement sur chiffre d'affaires, et que l'intéressée a perçu au titre des années 2015, 2016 et 2017 un salaire supérieur au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau fixé par la convention collective.

13. L'arrêt en déduit que la rémunération perçue par la salariée comprenait la prime de treizième mois dans les conditions fixées à l'article 38 de la convention collective.

14. En statuant ainsi, par des motifs inopérants à établir que les parties avaient entendu faire application de la possibilité offerte par l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier d'inclure le treizième mois dans la rémunération variable, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

15. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, alors « que la cassation à intervenir sur le premier moyen emportera la cassation, par voie de conséquence, du chef de l'arrêt qui a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêt pour harcèlement moral en application de l'article 624 du code de procédure civile ».

Motivation

Réponse de la Cour

16. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt sur le premier moyen entraîne la cassation du chef de dispositif déboutant la salariée de sa demande au titre du harcèlement moral, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Moyens

Et sur le quatrième moyen du pourvoi principal, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

17. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation en matière de sécurité et de santé au travail, alors « que le seul constat de la fourniture de travail durant le congé de maternité ouvre droit à réparation sans qu'il y ait lieu de s'expliquer davantage sur la nature du préjudice qui en est résulté ; qu'en déboutant la salariée de sa demande motif pris qu'elle ne justifierait d'aucun préjudice, quand la seule constatation de l'atteinte à son droit fondamental à congé de maternité lui ouvrirait droit à réparation, la cour d'appel a

violé les articles L. 1225-17 et L. 1225-29 du code du travail interprétés à la lumière de l'article 8 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, ensemble les articles 9 du code civil et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

18. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient qu'il serait nouveau et mélangé de fait et de droit.

19. Cependant, le moyen, qui ne se réfère à aucune considération de fait qui ne résulterait pas des énonciations des juges du fond, est de pur droit, et donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1225-17, alinéa 1, et L. 1225-29 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 8 de la directive 92/85/CEE 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 :

20. Il résulte de ces textes que la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci et qu'il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, ainsi que dans les six semaines qui suivent son accouchement.

21. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité, retient que la salariée ne justifie d'aucun préjudice.

22. En statuant ainsi, alors que le seul constat de ce manquement ouvrait droit à réparation, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

23. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de paiement de la prime de treizième mois et des congés payés afférents entraîne la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt disant que la prise d'acte produit les effets d'une démission, et déboutant la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour travail dissimulé, rupture abusive du contrat de travail et d'indemnité de licenciement, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident éventuel ;

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit que la démission de Mme [R] s'analyse en une prise d'acte de la rupture du contrat

de travail et en ce qu'il déboute l'intéressée de sa demande de dommages-intérêts pour défaut d'examens médicaux, l'arrêt rendu le 3 mars 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Dupont et Poissant conseil immobilier aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Dupont et Poissant conseil immobilier et la condamne à payer à Mme [R] la somme de 3 000 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 quatre septembre deux mille vingt-quatre.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_22-16.129.PDF - 379 KB\) >](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_22-16.129.PDF - 296 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de paris
3 mars 2022 (n°19/08702)

Textes appliqués

Article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988, dans sa version antérieure à l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Articles L. [1225-17](#), alinéa 1, et L. [1225-29](#) du code du travail, interprétés à la lumière.

Article 8 de la directive 92/85/CEE 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.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 04-09-2024
- Cour d'appel de Paris 03-03-2022