

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2024, 22-24.830, Inédit**Cour de cassation - Chambre sociale**

N° de pourvoi : 22-24.830
ECLI:FR:CCASS:2024:SO00625
Non publié au bulletin
Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 12 juin 2024

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai, du 21 octobre 2022

Président

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Lyon-Caen et Thiriez

Texte intégral**RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juin 2024

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 625 F-D

Pourvoi n° U 22-24.830

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 12 JUIN 2024

Mme [N] [L], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° U 22-24.830 contre l'arrêt rendu le 21 octobre 2022 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Vertbaudet, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La société Vertbaudet a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [L], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Vertbaudet, après débats en l'audience publique du 15 mai 2024 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ott, conseiller rapporteur, Mme Bérard, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 21 octobre 2022), Mme [L] a été engagée en qualité de responsable communication interne et RSE, au statut cadre, le 1er mai 2014, avec reprise d'ancienneté à compter du 23 septembre 2013 à la suite d'un contrat à durée déterminée, par la société Sadas devenue la société Vertbaudet (la société).

2. La salariée a été licenciée, le 15 février 2018, pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

3. Le 10 octobre 2018, elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de paiement de dommages-intérêts pour perte de chance de bénéficier d'un congé individuel de formation et pour harcèlement moral et a demandé de constater la nullité de son licenciement.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal

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.

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à la salariée une certaine somme à titre d'indemnité pour perte de chance de bénéficier d'un congé individuel de formation, alors « que l'employeur doit disposer d'un délai minimal de 30 jours pour statuer sur la demande de congé individuel de formation du salarié ; qu'en l'espèce, il était constant que, par un premier courrier remis en main propre le 31 mars 2017, la salariée avait sollicité auprès de son employeur une demande d'autorisation d'absence partielle à son poste de travail dans le cadre d'un congé individuel de formation pour une date limite de dépôt de dossier au 6 avril 2017, demande réitérée, après le refus de l'employeur, par un second courrier du 21 juin 2017 pour un dépôt de dossier « pour le 30 juin 2017 maximum en vue de la commission "classique" de juillet 2017" ; qu'en jugeant le refus de ces demandes de congé individuel de formation illégal et générateur pour la salariée d'une perte de chance d'accéder à la formation débutant le 11 septembre 2017, lorsqu'à défaut pour l'employeur d'avoir disposé, pour se

6. Il résulte des articles L. 6322-4 et L. 6322-6 du code du travail, alors applicables, que le bénéfice du congé individuel de formation demandé par un salarié pour suivre des actions de formation est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

7. Il s'ensuit que si l'article R. 6322-5 du code du travail, alors applicable, laisse à l'employeur un délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé individuel de formation pour informer le salarié de sa réponse en indiquant les raisons motivant le rejet ou le report de la demande, l'employeur ne peut se prévaloir de la perte du bénéfice de ce délai auquel il a renoncé en opposant, avant l'expiration de ce délai, un refus motivé pour des motifs contraires à l'article L. 6322-6 du code du travail.

8. La cour d'appel a constaté que la demande de la salariée était conforme aux exigences de l'article R. 6322-5 du code du travail puisque sa demande de congé individuel de formation relative au suivi d'une activité d'enseignement à temps partiel, remise en main propre le 31 mars 2017, avait été adressée à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début de la formation prévue le 11 septembre 2017.

9. Elle a également constaté que l'employeur, qui n'a pas opposé être dans l'impossibilité d'instruire la demande avant la date de la commission du Fongecif, a examiné la demande et a notifié à la salariée le 3 avril 2017 un refus pour des motifs liés à la marche de l'entreprise sans consulter préalablement le comité d'entreprise.

10. La cour d'appel en a déduit exactement que ce refus de l'employeur, non conforme aux dispositions du code du travail, était illégal.

11. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

12. La société fait le même grief à l'arrêt, alors « que seule ouvre droit à réparation, la perte de chance entendue comme la privation d'une potentialité présentant un caractère de probabilité raisonnable ; qu'en l'espèce, la demande de congé de formation de la salariée "[était] formulée sous réserve de l'acceptation de l'organisme de formation et du Fongecif Nord Pas-de-Calais" ; qu'en se bornant à retenir que le refus illégal de l'employeur opposé à la demande de congé formation de la salariée lui avait fait perdre une chance d'accéder à la formation débutant le 11 septembre 2017, sans caractériser que la salariée établissait disposer d'une chance suffisamment sérieuse de voir sa candidature acceptée par les organismes précités, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, devenu l'article 1231-1 du code civil. »

Réponse de la Cour

13. Il résulte de l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, que toute perte de chance qui implique la privation d'une potentialité présentant un caractère de probabilité raisonnable ouvre droit à réparation.

14. La cour d'appel, qui a relevé que le refus illégal de l'employeur opposé à la demande de congé individuel de formation avait fait perdre à la salariée une chance d'accéder à la formation par la perte du bénéfice du congé individuel de formation, sans être tenue de procéder à la recherche rendue inopérante par ses constatations dès lors qu'elle a retenu la perte de chance de bénéficier d'un congé individuel de formation et non la perte de chance de suivre la formation sollicitée, a légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois, tant principal qu'incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

