

2 octobre 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 23-11.582

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00960

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maladie, accident ou maternité - Suspension du contrat - Exécution d'une prestation de travail pendant la période de suspension - Effets - Réparation du préjudice - Portée

En application de l'article 1231-1 du code civil, l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur au cours des périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité engage la responsabilité de l'employeur et se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Suspension - Suspension du contrat pour maladie, accident ou congé maternité - Exécution d'une prestation de travail pendant la période de suspension - Effets - Réparation du préjudice - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maladie ou accident - Suspension du contrat - Exécution d'une prestation de travail pendant la période de suspension - Effets - Réparation du préjudice - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maternité - Congé de maternité - Suspension du contrat - Exécution d'une prestation de travail pendant la période de suspension - Effets - Réparation du préjudice - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maternité - Congé de maternité - Rémunération - Garantie d'évolution - Cas - Absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise - Versement par l'employeur des augmentations - Période concernée - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L. 1225-4 du code du travail que le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité. Aux termes de l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Il en résulte que, sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Maternité - Congé de maternité - Rémunération - Garantie d'évolution - Cas - Absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise - Versement par l'employeur des augmentations - Modalités - Détermination - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 octobre 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 960 FS-B

Pourvoi n° Q 23-11.582

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 2 OCTOBRE 2024

Mme [Z] [T], divorcée [S], domiciliée [Adresse 4], a formé le pourvoi n° Q 23-11.582 contre l'arrêt rendu le 7 décembre 2022 par la cour d'appel de Montpellier (2e chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [L] [B], domicilié [Adresse 5], pris en qualité de mandataire judiciaire, commissaire à l'exécution du plan de la fondation [6],

2°/ à la fondation [6], dont le siège est [Adresse 1],

3°/ à la société Baronnie-Langet, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], prise en qualité d'administrateur judiciaire de la fondation [6],

4°/ à l'Unédic délégation AGS-CGEA d'Ile-de-France Est, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, cinq moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Palle, conseiller, les observations de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de Mme [S], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la fondation [6], de M. [B] et de la société Baronnie-Langet, ès qualités, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 3 septembre 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Palle, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Lacquemant, Nirdé-Dorail, conseillers, Mmes Valéry, Pecqueur, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Dumont, 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 (Montpellier, 7 décembre 2022) et les productions, Mme [S] a été engagée par la fondation [6] (la fondation), à compter du 24 août 2009, en qualité de chargée de développement. Elle a exercé ensuite les fonctions de directrice régionale, au statut de cadre.
2. La salariée ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail a été rompu le 20 octobre 2017.
3. Soutenant avoir été contrainte de travailler pendant ses congés de maternité et de maladie et avoir été privée pendant la durée de son congé de maternité du bénéfice d'une augmentation de salaire accordée à l'ensemble des salariés, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts.
4. La fondation ayant été placée en redressement judiciaire par jugement du 1er octobre 2018, M. [B], pris en sa qualité de mandataire judiciaire, la société Baronnie-Langet, prise en sa qualité d'administrateur judiciaire, et l'Unédic délégation AGS-CGEA d'Ile-de-France Est, ont été appelés dans la cause.
5. Un plan de redressement a été arrêté par un jugement du tribunal de la procédure collective, le 26 mai 2020.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premier et deuxième moyens, ce dernier pris en sa première branche, et sur le quatrième moyen en ce qu'il est relatif à la mise hors de cause de l'administrateur judiciaire

Motivation

6. 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 le premier moyen qui est irrecevable et sur les autres griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes en paiement d'un rappel de salaire des heures de travail accomplies pendant ses congés maladie et maternité ainsi que de l'indemnité pour travail dissimulé, alors :

« 2°/ que l'équivalent ou le substitut du salaire versé en raison de la maladie ou de la maternité de la salariée tendent à compenser la perte de salaire qui résulte de la suspension du contrat de travail et ne sont pas la contrepartie de l'exécution d'un travail ; qu'en considérant, pour rejeter la demande de Mme [S] en paiement des heures de travail effectuées pendant ses congés maternité et maladie, que la salariée avait perçu l'équivalent de son salaire ou un substitut, de sorte qu'elle ne pouvait prétendre à un double paiement, tout en constatant que Mme [S], qui fournissait un décompte des heures de travail dont elle demandait le paiement, avait été contrainte de travailler pendant ses arrêts de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait qu'une rémunération lui était due indépendamment de l'équivalent ou du substitut de salaire qui lui avait été versé, a violé les articles L. 321-1 et suivants et L. 333-1 du code de la sécurité sociale, ensemble l'article L. 3171-4 du code du travail ;

3°/ que caractérise une situation de travail dissimulé le fait pour l'employeur de s'abstenir intentionnellement de mentionner sur les bulletins de paie les heures de travail accomplies par le salarié, à la demande de l'employeur, pendant une période de suspension de son contrat de travail ; qu'en se bornant à retenir que Mme [S] ne pouvait prétendre à une indemnité de travail dissimulé au titre du travail accompli pendant ses arrêts de travail dès lors qu'elle avait été déclarée aux organismes sociaux, sans constater que les heures de travail accomplies par Mme [S] pendant ses congés maternité et maladie, dont elle a constaté l'existence de principe, avaient été mentionnées sur ses bulletins de paie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. En application de l'article 1231-1 du code civil, l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur au cours des périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité engage la responsabilité de l'employeur et se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi.

9. La cour d'appel a constaté que la salariée avait été contrainte de travailler pendant les périodes de suspension du contrat de travail alors qu'elle était en arrêt maladie ou en congé de maternité.
10. Il en résulte que l'intéressée ne pouvait prétendre à un rappel de salaire en paiement des heures de travail effectuées et pouvait seulement réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.
11. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié.
12. Le rejet de la deuxième branche du deuxième moyen rend inopérant ce moyen, pris en sa troisième branche.

Moyens

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

13. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de communication de certaines pièces et en paiement d'un rappel de salaire et des congés payés afférents au titre de l'égalité de traitement et des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'une discrimination, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 1134-1 du code du travail et du principe d'égalité de traitement que, compte tenu de la répartition aménagée de la charge de la preuve, il appartient seulement au salarié qui se prétend victime d'une discrimination ou lésé par une disparité de rémunération, d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'une inégalité de traitement et qu'il incombe ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments justifiant sa décision ; qu'en considérant, pour rejeter les demandes de Mme [S] fondée sur la discrimination salariale subie à l'occasion de sa maternité, que, contrairement à ce que la salariée soutient, l'augmentation de 300 euros par mois promise par l'employeur lui avait été effectivement accordée à compter du 7 septembre 2015, ce qui contredit son allégation d'inégalité salariale ou de discrimination en raison de sa maternité, sans rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée par les conclusions d'appel, si Mme [S] ne s'était pas vu refuser, pendant son congé maternité, l'augmentation de 300 euros qui lui avait été promise tandis que l'ensemble des salariés avait bénéficié d'une augmentation en février 2015, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 1142-1 du code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 1134-1 du code du travail et du principe d'égalité de traitement que, compte tenu de la répartition aménagée de la charge de la preuve, il appartient seulement au salarié qui se prétend victime d'une discrimination ou lésé par une disparité de rémunération, d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'une inégalité de traitement et qu'il incombe ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments justifiant sa décision ; qu'en considérant, pour rejeter la mesure d'instruction sollicitée par Mme [S] qu'elle ne produisait strictement aucun élément matériel de comparaison, en termes de qualification, d'emploi ou d'ancienneté, avec les trois autres salariés dont elle cite les noms et que, ne présentant ainsi aucun fait laissant présumer une inégalité ou une discrimination, elle ne pouvait exiger, sous couvert d'une injonction de communiquer qu'elle demande à la cour de prononcer avant-dire droit, que l'employeur le fasse à sa place, quand Mme [S] alléguait précisément une différence de traitement à l'occasion d'une augmentation salariale intervenue au profit d'autres salariés dont elle avait été privée pendant son congé maternité, la cour d'appel, qui a ainsi fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 1142-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

14. Il résulte de l'article L. 1225-4 du code du travail que le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité.

15. Aux termes de l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

16. Il en résulte que, sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci.

17. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt, qui constate que l'augmentation de 300 euros par mois promise par l'employeur avait été accordée à la salariée à compter du 7 septembre 2015, soit à la suite de son congé de maternité, se trouve légalement justifié.

Moyens

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa seconde branche, en ce qu'il est relatif à la mise hors de cause du mandataire judiciaire

Enoncé du moyen

18. La salariée fait grief à l'arrêt de mettre hors de cause M. [B] en sa qualité de mandataire judiciaire, alors « que l'adoption d'un plan de redressement ne met pas nécessairement fin aux missions de l'administrateur, qui peut se voir charger par le tribunal d'effectuer les actes nécessaires à la mise en œuvre du plan, qu'il détermine, ni du mandataire judiciaire, dont la mission est prolongée par le commissaire à l'exécution du plan ; qu'en mettant hors de cause la société Baronnie-Langet en sa qualité d'administrateur judiciaire et maître [B] en sa qualité de mandataire judiciaire sans vérifier si la première n'avait été chargée d'une mission de mise en œuvre du plan et si le second n'avait pas été nommé commissaire à l'exécution du plan, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 626-24 et L. 626-25 du code de commerce. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 626-24, alinéa 2, du code de commerce :

19. Selon ce texte, le mandataire judiciaire demeure en fonction pendant le temps nécessaire à la vérification et à l'établissement définitif de l'état des créances.

20. Pour mettre hors de cause M. [B] en sa qualité de mandataire judiciaire, l'arrêt retient que la fondation est, au jour de sa condamnation, sous le bénéfice d'un plan d'apurement.

21. En se déterminant ainsi, sans rechercher si la mission du mandataire judiciaire de vérifier le passif se poursuivait après l'arrêt du plan de redressement et pendant son exécution, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Moyens

Et sur le cinquième moyen

Enoncé du moyen

22. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que la garantie de l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est est suspendue pendant la durée d'exécution du plan d'apurement et ne sera mise en œuvre qu'en cas de révocation du plan d'apurement et de dire que, dans ce cas, l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est ne sera tenue d'en faire l'avance qu'en cas d'insuffisance ou d'indisponibilité des fonds, alors « qu'en application de l'article L. 3253-20, alinéa 1er, du code du travail, dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, l'AGS doit sa garantie et procéder à l'avance des fonds nécessaires sur présentation du relevé de créances salariales par le mandataire judiciaire sans que ce dernier ait à justifier de l'absence de fonds disponibles ; qu'en jugeant que, parce que la fondation était à jour de sa condamnation sous le bénéfice d'un plan d'apurement, il y avait lieu de dire que la garantie de l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est serait suspendue pendant toute la période d'exécution du plan d'apurement et ne serait mise en œuvre qu'en cas de révocation du plan d'apurement et dit que, dans ce cas, l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est ne serait tenue d'en faire l'avance qu'en cas d'insuffisance ou d'indisponibilité des fonds, la cour d'appel qui a ajouté une condition à la mise en œuvre de la garantie de l'AGS dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire de la société, a violé l'article L. 3253-20, alinéa 1er, du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3253-19, 1° et 3° et L. 3253-20, alinéa 1er, du code du travail :

23. Il résulte de ces textes que l'obligation de justification préalable par le mandataire judiciaire de l'insuffisance des fonds disponibles de la procédure collective et la possibilité de sa contestation immédiate par les institutions de garantie ne sont prévues qu'en cas de sauvegarde.

24. Pour dire que la garantie de l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est sera suspendue pendant toute la période d'exécution du plan d'apurement, ne sera mise en œuvre qu'en cas de révocation du plan d'apurement et que, dans ce cas, l'AGS ne sera tenue d'en faire l'avance qu'en cas d'insuffisance ou d'indisponibilité de fonds, l'arrêt retient que la fondation est, au jour de sa condamnation, sous le bénéfice d'un plan d'apurement.

25. En statuant ainsi, la cour d'appel qui a ajouté des conditions à la mise en œuvre de la garantie de l'AGS, a violé les

textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

26. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt selon lesquelles la garantie de l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est sera suspendue pendant toute la période d'exécution du plan d'apurement, ne sera mise en œuvre qu'en cas de révocation du plan d'apurement et que, dans ce cas, l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est ne sera tenue d'en faire l'avance qu'en cas d'insuffisance ou d'indisponibilité de fonds, entraîne la cassation du chef du dispositif de l'arrêt qui prononce la condamnation de la fondation au paiement de dommages-intérêts au lieu de fixer cette créance au passif de la procédure collective de la fondation, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la garantie de l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est sera suspendue pendant toute la période d'exécution du plan d'apurement, ne sera mise en œuvre qu'en cas de révocation du plan d'apurement et que, dans ce cas, l'Unédic délégation de l'AGS-CGEA d'Ile-de-France Est ne sera tenue d'en faire l'avance qu'en cas d'insuffisance ou d'indisponibilité de fonds et en ce qu'il condamne la fondation [6] à payer à Mme [S] la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts, met hors de cause M. [B] en sa qualité de mandataire judiciaire et condamne la fondation [6] au paiement de la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens de première instance et d'appel, l'arrêt rendu le 7 décembre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Remet, 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 Nîmes ;

Condamne la fondation [6] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la fondation [6], M. [B] en sa qualité de mandataire judiciaire, commissaire à l'exécution du plan de la fondation [6] et la société Baronnie-Langet, en sa qualité d'administrateur judiciaire de la fondation [6] et condamne la fondation [6] à payer à Mme [S] 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 deux octobre deux mille vingt-quatre.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_23-11.582.PDF - 371 KB\) >](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_23-11.582.PDF - 345 KB\) >](#)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de montpellier 40
7 décembre 2022 (n°20/00212)

Textes **appliqués**

Articles L. [3253-19](#), 1° et 3° et L. [3253-20](#), alinéa 1er, du code du travail.

Article L. [626-24](#), alinéa 2, du code de commerce.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-16.129, Bull., (cassation partielle).

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 02-10-2024
- Cour d'appel de Montpellier 40 07-12-2022