

Cour de cassation, civile

N° de pourvoi : 21-24149

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Non publié au bulletin

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Président
Mme Capitaine (conseiller doyen faisant fonction
de président)

Avocat(s)
SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre

Chambre sociale

Audience publique du jeudi 13 avril 2023

M. [J] [D], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° G 21-24.149 contre l'arrêt rendu le 8 octobre 2020 par la cour d'appel de Nouméa (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Dallage maçonnerie montage assainissement, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller, les observations de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de M. [D], après débats en l'audience publique du 14 mars 2023 où étaient présentes Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Salomon, conseiller rapporteur, Mme Lacquemant, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 (Nouméa, 8 octobre 2020), statuant en référé, M. [D] a été engagé en qualité de maçon par la société Dallage maçonnerie montage assainissement (DMMA) le 18 janvier 2017.

2. Victime d'un accident du travail le 25 juin 2018, il a été placé en arrêt de travail du 25 juin 2018 au 22 avril 2019, puis licencié par lettre du 4 juin 2019.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt d'infirmier l'ordonnance en ce qu'elle a constaté la nullité du licenciement et de le débouter de ses demandes de provision au titre des indemnités de rupture, alors « que la rupture du contrat de travail est discriminatoire lorsque le salarié est licencié à raison de son état de santé alors qu'il a été déclaré apte à son emploi ; que M. [D] faisait valoir que son licenciement prononcé au regard d'un avis d'aptitude avec restrictions lui permettait de se prévaloir d'une discrimination, son licenciement étant lié à son handicap, ce qui justifiait la nullité de son licenciement ; qu'en se bornant à énoncer, pour dire que le licenciement n'était pas nul, que dès lors qu'il n'était pas prétendu que la rupture était intervenue durant une période de suspension du contrat de travail, les dispositions de l'article Lp. 127-8 du code du travail de la Nouvelle Calédonie qui prévoient la nullité d'une rupture prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 127-3 du même code n'avaient pas vocation à s'appliquer, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement n'était pas fondé sur un motif discriminatoire et donc s'il n'encourait pas la nullité à ce titre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles Lp. 112-1, Lp. 471-1 et Lp. 471-2 du code du travail de la Nouvelle Calédonie ».

Réponse de la Cour

Vu les articles Lp. 112-1, Lp. 471-1 et Lp. 471-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie :

4. Aux termes du premier de ces textes, dans l'offre d'emploi, l'embauche et dans la relation de travail, il est interdit de prendre en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'exercice d'une responsabilité coutumière, le handicap ou les convictions religieuses. Il en va de même en cas de sanction ou de licenciement d'un salarié.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

5. Selon le deuxième, conformément à l'article Lp.112-1, il est interdit à tout employeur de prendre des mesures discriminatoires à l'égard d'un salarié en raison d'un handicap.

6. Le dernier de ces textes prévoit que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

7. Pour infirmier l'ordonnance en ce qu'elle a constaté la nullité du licenciement et débouter le salarié de ses demandes de provision au titre des indemnités de rupture, l'arrêt retient que dès lors qu'il n'est pas prétendu que la rupture est intervenue durant une période de suspension du contrat de travail, les dispositions de l'article Lp. 127-8 du code du travail de Nouvelle-Calédonie qui prévoient la nullité d'une rupture prononcée en méconnaissance des dispositions de l'article Lp. 127-3 n'ont pas vocation à s'appliquer.

8. La cour d'appel en a déduit que le licenciement n'est pas manifestement nul.

9. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement n'était pas discriminatoire pour avoir été prononcé en raison de l'état de santé du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il confirme l'ordonnance de référé en ce qu'elle a ordonné une expertise et a dit n'y avoir lieu à référé sur la faute inexcusable de l'employeur, l'arrêt rendu le 8 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa ;

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 Nouméa autrement composée ;

Condamne la société Dallage maçonnerie montage assainissement aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Dallage maçonnerie montage assainissement à payer à M. [D] 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 ;