



Quid des règles protectrices liées à la grossesse en cas de résiliation judiciaire ?

Commentaire d'arrêt publié le 16/01/2019, vu 1184 fois, Auteur : [ACHACHE Maeva](#)

**La résiliation judiciaire de votre contrat est elle possible pendant votre grossesse ?
Lorsqu'au jour de la demande de résiliation judiciaire, la salariée n'a pas informé
l'employeur de son état de grossesse, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur doit
s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en un licenciement nul.
Référence : Soc. 28 nov. 2018, FP-P+B, n° 15-29.330**

En l'espèce, le 29 juillet 2013 une salariée a saisi le Conseil des Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire aux torts de son employeur. Cette salariée était enceinte à la date de la saisine mais n'avait pas informé son employeur de son état de grossesse puisqu'elle procède à cette information le 12 décembre 2013. Celle ci aurait donc du bénéficier de la protection contre le licenciement d'une salariée enceinte.

En effet, il a d'ores et déjà été jugé que bien qu'une résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce n'est pas le cas lorsque la résiliation est fondée sur des agissements de harcèlement moral ou en cas de protection du salarié au jour de l'introduction de la demande. Dans ces deux derniers cas, le licenciement produit par principe les effets d'un licenciement nul, en application notamment des règles protectrices attachées à la grossesse et à la maternité relevant de l'article L1225-4 du Code du travail.

Mais, la chambre sociale de la Cour de cassation nuance cette règle le 28 novembre 2018 en évoquant deux hypothèses : si l'employeur ignore l'état de grossesse à la date de la saisine de la juridiction prud'homale alors la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (l'indemnisation est alors soumise au barème indemnitaire relevant de l'article L1235-3 du Code du travail). A défaut, si l'employeur est informé de l'état de grossesse à cette date, la résiliation judiciaire prononcée s'analysera en un licenciement nul.

Dans cet arrêt puisque « la salariée n'avait informé l'employeur de son état de grossesse que postérieurement à la saisine de la juridiction prud'homale aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail », la chambre sociale a fait produire à la résiliation judiciaire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si vous êtes une salariée en état de grossesse et que vous entreprenez une procédure pour rompre votre contrat de travail, vous pouvez vous adresser à à Me Maëva ACHACHE, avocate au

Barreau de Paris, qui vous apportera les conseils nécessaires. Il en est de même d'un employeur devant faire face à ce type de contentieux prud'homale.