



La protection de la maternité par le droit du travail

Jurisprudence publié le **19/09/2009**, vu **4204 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

En vertu de l'article L. 122 14 2, alinéa 1, devenu L. 1232 6 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement et en application de l'article L. 122 25 2, alinéa 1, devenu L. 1225 4 du même code, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat.

Par un arrêt rendu le 8 juillet 2008, la Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que lorsqu'une salariée notifie à l'employeur son état de grossesse, son licenciement doit être annulé rapidement (Cass. soc. 8 juillet 2008 N de pourvoi : 07-41927, Publié au bulletin Rejet).

Il résulte du 2^e alinéa de l'article L. 1225 5 du code du travail, que **lorsqu'une salariée notifie à l'employeur qu'elle est en état de grossesse, son licenciement doit être annulé et que lorsque l'employeur, à la suite de la notification, ne revient que tardivement sur sa décision de licencier.**

Par application de l'article L. 122 25 2 du code du travail interprété à la lumière de la directive 92 85 CEE du 19 octobre 1992, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que dans des cas exceptionnels :

- s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse ou de l'impossibilité où
- il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption, de maintenir le contrat ;

La cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes a énoncé que les manquements persistants de la salariée malgré les avertissements et observations répétés qui lui avaient été notifiés antérieurement et notamment la mise à pied sont bien constitutifs de la faute grave invoquée à son encontre, alors qu'elle avait seulement constaté relativement aux événements ayant immédiatement précédé le licenciement que la salariée, en état de grossesse avait quitté son poste d'une part le 13 octobre à 11 heures pour aller passer une visite médicale de reprise et d'autre part, le 14 octobre à 12 heures 20, sans caractériser un manquement dépourvu de lien avec son état de grossesse rendant impossible son maintien dans l'entreprise, a violé le texte susvisé (Cass. soc., 18 avril 2008, n° 06-46.119).

Le Licenciement économique de la femme enceinte

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 122 14 2, L. 122 25 2 et L. 122 32 2 du code

du travail que l'employeur, lorsqu'il licencie une salariée en état de grossesse médicalement constatée et dont le contrat est suspendu à la suite d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs non liés à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, à l'accident ou à la maladie professionnelle pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant les périodes de protection dont bénéficie la salariée, l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité .

La cour qui pour débouté la salariée a constaté que la lettre de rupture, si elle comportait l'énoncé des raisons économiques motivant le licenciement, **ne précisait pas en quoi celles ci avaient placé l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pendant les périodes de protection dont elle bénéficiait, a violé les textes susvisés** (Cass. soc., 21 mai 2008, n° 07-41.179).

Cass. soc., 9 juillet 2008, n° 07-41.927

"Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 15 février 2007), que Mme X..., engagée le 6 août 2001 par la société Interdis en qualité d'agréeuse marée, a été licenciée le 19 novembre 2004 ; que par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 23 novembre 2004, elle a informé son employeur qu'elle était enceinte et lui a envoyé un certificat médical, ainsi que le premier examen prénatal ; que le 22 décembre 2004, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger que son licenciement était nul et obtenir en conséquence le paiement de diverses sommes ; que par lettre du 11 janvier 2005, la société lui a notifié que son licenciement était nul et non avenué et l'a mise en demeure de reprendre son activité, puis l'a licenciée le 21 février 2005 pour faute grave tenant à son absence injustifiée ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité compensatrice de salaire en application de l'article L. 122-30 du code du travail, d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur n'est tenu de réintégrer la salariée dont le licenciement est nul en application de l'article L. 122-25-2 du code du travail qu'au cas où celle-ci en fait la demande ; qu'en lui reprochant dès lors d'avoir tardé à proposer sa réintégration à Mme X... cependant qu'elle n'avait aucune obligation positive de réintégrer la salariée et que cette dernière n'avait jamais formulé de demande en ce sens et avait au contraire exigé son solde de tout compte, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 121-1 du code du travail ;

2°/ que l'annulation du licenciement d'une salariée ayant fait connaître son état de grossesse dans les quinze jours de la notification de la lettre de licenciement s'opère de plein droit, aucun texte n'imposant à l'employeur de notifier par écrit la nullité du licenciement ; qu'en considérant, pour apprécier le respect des obligations de l'employeur, qu'il fallait se placer au 11 janvier 2005, date à laquelle il avait «de façon expresse et par écrit annulé le licenciement et invité la salariée à reprendre son activité», la cour d'appel a ajouté à la loi et a violé les articles L. 121-1 et L. 122-25-2 du code du travail ;

3°/ qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que Mme X... lui avait adressé une lettre datée du 5 janvier 2005, dans laquelle l'intéressée reconnaissait à tout le moins qu'au cours de l'entretien du 15 décembre 2004 elle avait été informée de la nullité de son licenciement et de la possibilité de réintégrer son poste ; qu'en considérant néanmoins qu'il avait seulement rempli ses obligations le 11 janvier 2005, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 120-4, L. 121-1 et L. 122-25-2 du

code du travail ;

4°/ que l'annulation d'un licenciement prononcé par un employeur ignorant l'état de grossesse de la salariée n'est possible que si cette dernière fait parvenir un certificat médical dans le délai de 15 jours de la notification de son licenciement ; qu'en cette hypothèse, la remise d'un certificat médical dans les formes prévues à l'article R. 122-9 du code du travail **constitue une formalité substantielle** ; qu'en décidant du contraire et en considérant que la remise d'un certificat médical non conforme aux prescriptions de l'article R. 122-9 du code du travail obligeait l'employeur à considérer que le licenciement était nul et à réintégrer la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 121-1 et L. 122-25-2 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'après avoir énoncé à juste titre que l'envoi par la salariée, dans les formes prévues par l'article R. 122-9, alinéa 1er, devenu R. 1225-1 du code du travail, d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ne constitue pas une formalité substantielle, la cour d'appel a constaté que la société Interdis avait eu connaissance de l'état de grossesse dès le 24 novembre 2004 par la production d'un certificat médical attestant que Mme X... présentait les signes d'une grossesse en évolution dont le début était fixé au 20 octobre 2004, ainsi que du premier examen prénatal ;

Attendu, ensuite, **qu'il résulte du 2e alinéa de l'article L. 122-25-2, devenu L. 1225-5 du code du travail, que lorsqu'une salariée notifie à l'employeur qu'elle est en état de grossesse, son licenciement doit être annulé et que lorsque l'employeur, à la suite de la notification, ne revient que tardivement sur sa décision de licencier, la salariée n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée ; qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur n'avait fait savoir à la salariée que le 11 janvier 2005 qu'en application de la loi, son licenciement était annulé, a pu en déduire que compte tenu du délai qui s'était écoulé entre la réception par l'employeur du certificat médical et sa décision de revenir sur le licenciement du 19 novembre 2004, l'intéressée n'était plus tenue d'accepter sa réintégration, ce qui rendait sans effet le second licenciement ;**

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Cass. soc., 18 avril 2008, n° 06-46.119

"Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Nouvelle automobile Maxauto le 30 juin 1997 en qualité de caissière a été licenciée immédiatement sans indemnité par lettre du 27 octobre 2000 lui reprochant en substance d'avoir quitté son poste le 13 octobre 2000 pour passer une visite médicale de reprise, en laissant sa caisse en grand désordre ce qui a entraîné un surcroît de travail pour le chef de centre et l'une de ses collègues et d'être à nouveau partie le 14 octobre 2000 sans avoir arrêté sa caisse et justifié son solde, ces faits s'ajoutant à d'autres faits antérieurs ayant entraîné des mesures disciplinaires ; qu'elle se trouvait en état de grossesse médicalement constatée, la date présumée de l'accouchement étant fixée au 12 février 2001, l'employeur en ayant été avisé le 31 juillet 2000 ; que la cour d'appel a décidé, d'une part, que la lettre de rupture indique expressément à la salariée que son comportement rend impossible la poursuite de son activité même pendant un préavis et que le licenciement est immédiat sans préavis ni indemnité de rupture ce qui constitue bien un des motifs exigés par l'article L. 122-25-2 du code du travail et que le licenciement ayant été notifié hors la période de suspension prévue à l'article L. 122-26, il n'y a pas lieu d'en prononcer la nullité et, d'autre part, que les faits reprochés étaient bien constitutifs d'une faute grave ;

Sur le premier moyen pris en ses deux premières branches :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Attendu que Mme X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué de première part alors, selon le moyen,

que :

1°/ aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la société Nouvelle automobile Maxauto possédait avant le licenciement de Mme X... un certificat médical attestant de l'état de grossesse de la salariée ; que pour débouter l'exposante de sa demande en nullité, elle a néanmoins considéré que le licenciement pour faute grave avait été notifié hors la période de suspension prévue par l'article L. 122-26 du code du travail ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur avait été préalablement informé de l'état de grossesse de la salariée, de sorte que le licenciement était intervenu alors que celle-ci bénéficiait de la protection légale, la cour d'appel a violé l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

2°/ l'employeur est tenu d'énoncer les motifs de licenciement dans sa lettre de licenciement, qu'en outre, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu la faute grave à l'encontre de Mme X... sans rechercher si la lettre de licenciement de la société Nouvelle automobile Maxauto mentionnait l'absence de tout lien des manquements invoqués pour fonder son licenciement avec l'état de grossesse de la salariée ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-2 et L. 122-25-2 du code du travail ;

3°/ aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; que la cour d'appel a jugé le licenciement de Mme X... justifié par une faute sans rechercher si les faits reprochés à la salariée n'étaient pas liés à son état de grossesse ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel qui a constaté que le certificat médical adressé à l'employeur fait état d'une date présumée d'accouchement au 12 février 2001 et que le licenciement a été prononcé pour faute grave par courrier du 27 octobre 2000 a exactement décidé que le licenciement a été notifié hors les périodes de suspension prévues par l'article L. 122-26 du code du travail et visées par l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel qui a constaté que la lettre de licenciement reprochait à la salariée une faute grave a exactement décidé qu'elle était suffisamment motivée et répondait aux exigences de l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen pris en sa troisième branche et sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-25-2 du code du travail interprété à la lumière de la directive 92-85 CEE du 19 octobre 1992 ;

Attendu que par application de ce texte, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que dans des cas exceptionnels, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption, de maintenir le contrat ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a énoncé que les manquements persistants de la salariée malgré les avertissements et observations répétés qui lui

avaient été notifiés antérieurement et notamment la mise à pied sont bien constitutifs de la faute grave invoquée à son encontre ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait seulement constaté relativement aux événements ayant immédiatement précédé le licenciement que la salariée, en état de grossesse avait quitté son poste d'une part le 13 octobre à 11 heures pour aller passer une visite médicale de reprise et d'autre part, le 14 octobre à 12 heures 20, sans caractériser un manquement dépourvu de lien avec son état de grossesse rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt rendu le 16 janvier 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France, autrement composée ;

Condamne la société Nouvelle automobile Maxauto aux dépens ;

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience du 21 mai 2008

N° de pourvoi: 07-41179

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-2, L. 122-25-2 et L. 122-32-2 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées de ces textes que l'employeur, lorsqu'il licencie une salariée en état de grossesse médicalement constatée et dont le contrat est suspendu à la suite d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs non liés à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, à l'accident ou à la maladie professionnelle pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant les périodes de protection dont bénéficie la salariée, l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 7 février 2002 par l'EURL NCS, créée en janvier 2002, en qualité d'employée polyvalente ; qu'en arrêt de travail pour accident du travail depuis le 18 mars 2003, elle a, le 20 mars 2003, informé son employeur de son état de grossesse ; que la salariée a été licenciée le 26 avril 2003 pour motif économique par lettre libellée comme suit : "Nous sommes malheureusement contraints de poursuivre la procédure de licenciement pour motif économique. La raison de ce licenciement est la suivante : situation alarmante des comptes de la société (déficit important au 31 décembre 2002 : résultat comptable de -11 191 euros). Nous vous avons proposé un reclassement avec diminution de vos horaires et de votre rémunération, proposition que vous avez refusée en date du 20 mars 2003. Dans ces conditions, nous sommes dans l'obligation de supprimer votre poste d'employée polyvalente à temps plein." ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée tendant à l'annulation de son licenciement, ainsi qu'au paiement de salaires et congés payés dus pendant sa période de protection, de

dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-30 du code du travail, d'une indemnité de préavis et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt, après avoir constaté, d'une part, la réalité de la perte dégagée par l'entreprise pour l'année 2002, l'absence de prélèvement de salaire par l'unique associé de la société durant cet exercice et le fait que Mme X... soit la seule autre salariée de l'entreprise, et d'autre part, le refus par l'intéressée d'une modification de son contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, retient que tant l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail à temps plein que l'impossibilité de reclasser la salariée sont établies ; que le licenciement est bien fondé sur le motif économique allégué par l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la lettre de rupture, si elle comportait l'énoncé des raisons économiques motivant le licenciement, ne précisait pas en quoi celles-ci avaient placé l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pendant les périodes de protection dont elle bénéficiait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes de Mme X... tendant à l'annulation de son licenciement, ainsi qu'au paiement de salaires et congés payés dus pendant sa période de protection, de dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 122-30 du code du travail, d'une indemnité de préavis et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 13 décembre 2005, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne l'EURL NCS aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile, et 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne l'EURL NCS à payer la somme de 2 500 euros à la SCP Monod et Colin ;

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 vingt et un mai deux mille huit.