



Licenciement d'une salariée enceinte et délai de présentation du certificat de grossesse

publié le 29/06/2011, vu 4008 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir pour une raison discriminatoire. Ce principe général a été conforté par des dispositions législatives spéciales relatives aux salariées en état de grossesse médicalement constatée et en congé maternité (article L.1225-4 C.trav.). Le principe retenu en la matière est la suspension de plein droit du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir la salariée dans l'entreprise liée à des faits étrangers à la grossesse ou à l'accouchement. Cependant, lorsque l'employeur licencie la salariée sans savoir que celle-ci est enceinte, le licenciement encourt annulation de plein droit uniquement pendant un délai de quinze jours à compter de sa notification si « l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte » (article L.1225-5 C.trav.). La salariée qui est enceinte doit justifier de sa grossesse dans un délai de 15 jours à compter de la connaissance effective de son licenciement.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir pour une raison discriminatoire. Ce principe général a été conforté par des dispositions législatives spéciales relatives aux salariées en état de grossesse médicalement constatée et en congé maternité (article L.1225-4 C.trav.).

Le principe retenu en la matière est la suspension de plein droit du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir la salariée dans l'entreprise liée à des faits étrangers à la grossesse ou à l'accouchement.

Cependant, lorsque l'employeur licencie la salariée sans savoir que celle-ci est enceinte, le licenciement encourt annulation de plein droit uniquement **pendant un délai de quinze jours à compter de sa notification** si « l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte » (article L.1225-5 C.trav.).

La Cour de Cassation s'est récemment prononcée sur le sens prêté à la « notification » du licenciement qui déclenche le délai de quinze jours (**Cass. 8 juin 2011** n° 10-17.022 (n° 1349 FS-PB), Vigouroux c/ Sté Don Camillo).

En l'espèce, l'employeur avait notifié le licenciement par lettre recommandée mais celle-ci a été retournée avec la mention « non réclamée ». Il a alors procédé à la notification par remise en main propre. La salariée a transmis à son ancien employeur un certificat de grossesse dans *un délai de quinze jours suivant la remise en main propre*.

De ce fait, la salariée a contesté le licenciement mais l'employeur a soutenu que le délai de quinze jours courait à partir de la présentation de la lettre de licenciement et non à partir de la remise en main propre.

Cependant la Haute Juridiction n'a pas suivi ce raisonnement et a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel ayant débouté la salariée de ses demandes, retenant que « *la salariée avait effectivement eu connaissance de la rupture du contrat* » le jour de la remise en main propre de la lettre notifiant le licenciement.

Ainsi, la Cour de Cassation confirme une jurisprudence bien établie selon laquelle **le licenciement ne prend effet qu'à partir de la date de connaissance effective par le salarié (Cass. soc 3 décembre 1997 n° 95-40.093 et Cass. soc. 16 juin 2004 n° 02-42.315 : N-V-39710).**

De ce fait, le délai de présentation du certificat attestant de l'état de grossesse court également à partir de la connaissance effective par la salariée de son licenciement.

La bonne ou mauvaise foi de cette dernière n'est alors pas prise en compte.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

MAître Joan DRAY