



Licenciement d'une salariée enceinte et offre tardive de réintégration de l'employeur

Actualité législative publié le 19/01/2016, vu 2595 fois, Auteur : [Maître Lysa HALIMI](#)

La salariée enceinte n'est pas tenue d'accepter la proposition de réintégration de son employeur si cette proposition est formulée tardivement par rapport à la date de notification du licenciement.

La salariée enceinte bénéficie d'un régime de protection spécifique face au licenciement.

Dès lors que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse de la salariée, il ne peut pas la licencier.

Cette protection ne s'applique que si l'employeur a bien été informé de cet état de grossesse avant le licenciement ou dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement.

Pour cela un certificat médical justifiant de l'état de grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement doit avoir été adressé par lettre RAR à l'employeur dans le délai précité.

A titre d'exception, le licenciement d'une salariée enceinte est possible:

- En cas de faute grave de la salariée,

Cette faute est souvent alléguée par l'employeur pour justifier le licenciement. Il est alors possible de contester la qualification de faute grave ou les faits reprochés afin de faire annuler le licenciement.

- En cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de grossesse (ex : motif économique).

En dehors de ces cas, si l'employeur a été correctement informé dans les formes et délais précités ce dernier doit revenir sur sa décision de licencier la salariée et proposer au plus vite la réintégration de la salariée à son poste.

Cette dernière est tenue d'accepter la proposition de réintégration sauf si cette proposition est formulée tardivement.

La cour de cassation dans un arrêt du 15 décembre 2015 vient de rappeler que l'appréciation du caractère tardif de la décision de l'employeur de réintégrer la salariée s'effectue au regard de la date de connaissance par l'employeur de son état de grossesse et non à l'expiration du préavis.

En l'espèce, la salariée, avait été licenciée pour motif économique. Informé dans les délais de son état de grossesse ce dernier lui a proposé d'être réintégrée dans l'entreprise un mois et demi après la notification de la grossesse. La cour considère que la proposition était intervenue tardivement.

En conséquence, la salariée était en droit de refuser sa réintégration et de solliciter la nullité du licenciement.

La salarié a dans ce cas le droit de solliciter les indemnités suivantes:

- Indemnités de rupture
- indemnité de 6 mois de salaire au titre de la nullité du licenciement,
- salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité à savoir jusqu'à 4 semaines après son accouchement

Je suis à votre disposition pour tout complément d'information.

Lysa HALIMI

HALIMI AVOCATS

4, rue de l'Abbé de l'Épée- 75005 Paris

0140469557

lhalimi@halimiavocats.com

www.halimiavocats.com