Maternité et licenciement

JURIDIQUE Publié samedi 3 mai 2025 par Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques

Une salariée est engagée en qualité d’animatrice d’un centre socio-culturel en juillet 2017.

Elle informe son employeur de son état de grossesse en mai 2018.

L’employeur la licencie pour faute grave en juillet 2018.

La cour d’appel considère que le licenciement est nul car l’employeur n’avait pas reçu une délégation écrite du conseil d’administration pour la licencier.

La Cour de cassation confirme la position de la cour d’appel dans un arrêt du 12 février 2025 (n°23-22310) :

« 7. La cour d’appel a constaté que, si le licenciement avait été prononcé pour faute grave après l’annonce de sa grossesse, il l’avait été par le directeur de l’association qui n’avait pas reçu délégation à cet effet par le conseil d’administration, lequel exerçait, selon les dispositions statutaires, la fonction d’employeur, et a déclaré nul le licenciement. »

Mais elle va encore plus loin en considérant qu’outre les indemnités pour licenciement nul, la salariée doit bénéficier des indemnités correspondant au montant du salaire qu’elle aurait perçu pendant la période couverte par la nullité, sans avoir à démontrer un préjudice spécifique, sur le fondement de l’article L. 1225-71 :

« 10. Il résulte de la combinaison de ces dispositions (articles L. 1225-71 et L. 1235-3-1 du Code du travail), interprétée à la lumière des articles 10 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et 18 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité des chances et de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail, que la salariée, qui n’est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu’elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité. »

En conclusion, le licenciement d'une salariée enceinte peut coûter cher à l'employeur !

CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 1225-4 du Code du travail dispose :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa. »

L'article L. 1225-71 dispose quant à lui :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

#Code du travail #Contrat de travail #Licenciement #Licenciement abusif

Partager cet article :

Sur le même sujet

INFO MILITANTE

Solocal condamné pour licenciement abusif

Soutenu par le syndicat FO et l'UD FO de Meurthe-et-Moselle, un ancien cadre commercial de Solocal (ex-Pages Jaunes), qui contestait depuis 2020 son licenciement pour insuffisance professionnelle, a remporté son combat judiciaire.

VEILLE JURIDIQUE

Licenciement pour inaptitude : quand le vice n'est qu'apparent

L'articulation entre l'inaptitude d'un salarié et la procédure de licenciement peut dérouter, entre les conséquences diverses selon l'avis émis par le médecin du travail, et la teneur de l'obligation de reclassement qui incombe à l'employeur. Un arrêt du 7 mai 2024 (Cass. soc., 7-5-24, n°22-20857) illustre la créativité que le droit du travail peut autoriser, au détriment d'une partie.

RUPTURE DU CONTRAT

Transfert des contrats de travail et règlement intérieur

Dans un souci de protection du salarié en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le législateur a, très tôt (1928), garanti une certaine stabilité aux emplois des salariés.

RUPTURE DU CONTRAT

Rupture conventionnelle et licenciement

La Haute Cour, dans trois arrêts rendus le 3 mars dernier, a apporté des éclaircissements sur l'articulation entre le licenciement et la rupture conventionnelle.
Dans la première affaire (Cass. soc., 3-3-15, n°13-23348), un salarié a fait l'objet de multiples absences injustifiées. L'employeur (…)

NOS PARTENAIRES

© Force Ouvrière 2025

— tous droits réservés