

LE LICENCIEMENT (SANS FAUTE GRAVE) D'UNE FEMME ENCEINTE OUVRE DROIT À RÉINTÉGRATION

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation – Chambre sociale

Décision n°00-44.811

Arrêt n°1381 du 30 avril 2003

Dans un arrêt du 30 avril 2003, la Cour de Cassation étend le régime de nullité du licenciement aux femmes enceintes. Dorénavant, tout salarié dont le licenciement est nul à droit être réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent.

I. NULLITÉ DU LICENCIEMENT D'UNE FEMME ENCEINTE

Une salariée a été licenciée sans faute grave en raison du désaccord relatif à ses conditions de rémunération dans le cadre de la modification de son contrat de travail (passage d'un CDD en CDI). Ayant envoyé à l'employeur un certificat médical de grossesse au cours de la procédure de licenciement, ce dernier a tout de même été prononcé en dépit des dispositions de l'article L.122-25-2 du Code du travail qui prévoit la nullité du licenciement sans faute grave lorsqu'une salariée est en état de grossesse. Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de « 15 jours » à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Art. L122-25-2 : Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat 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 ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de « 15 jours » à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit

un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou « un organisme autorisé pour l'adoption » qui procède au placement.

La salariée a donc saisi la juridiction prud'homale en vertu notamment de la violation de l'article L.122-25-2 pour demander la nullité de son licenciement ainsi que sa réintégration dans l'entreprise.

II. DROIT À RÉINTÉGRATION

a) Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel a reconnu la nullité du licenciement mais par contre elle a rejeté la demande de réintégration formulée par la salariée au motif que : « aucune obligation de réintégration par l'employeur n'est attachée à un licenciement nul ». Cette décision rejoignait la jurisprudence existante en la matière, sachant que par ailleurs, le droit à réintégration était accordé aux autres cas de nullité de licenciement.

b) Décision de la Cour de cassation

Dans son arrêt du 30 avril 2003, la Cour de cassation unifie désormais le régime de nullité du licenciement : « Attendu, cependant, que lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent ; qu'il en résulte qu'en cas de licenciement d'une salariée en état de grossesse, nul en application de l'article L. 122-25-2 du Code du travail, sa réintégration doit être ordonnée si elle le demande ».