

Carnet RH : Une salariée est licenciée le 15 octobre 2009. Le 30, elle adresse à son employeur un certificat indiquant qu'elle est enceinte depuis le 16 octobre. Le licenciement est-il valide ?

31-08-2014

avec

- Réponse :  
non

- Engagée le 11 septembre 2006 par la Fédération française de football en qualité d'assistante administrative, une salariée est licenciée par lettre du 15 octobre 2009 avec dispense d'exécuter son préavis.

- Le 30 octobre 2009, elle adresse à son employeur un certificat médical daté du même jour indiquant qu'à la date du 30 octobre 2009, sa grossesse a débuté depuis 10 à 15 jours

environ, soit au plus tôt le 16 octobre 2009, lendemain de la date de notification de son licenciement.

- Saisie par la salariée d'une demande d'annulation de la rupture du contrat de travail, la Cour d'appel de Paris a jugé que, la grossesse étant postérieure de quelques heures à la date du licenciement, celui-ci était valide.

- La Cour de cassation, appelée à statuer à son tour, n'a pas suivi le raisonnement de la Cour d'appel.

- Dans son arrêt, la Haute juridiction rappelle qu'en vertu des dispositions du Code du travail « le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte », sans qu'il soit précisé que sa grossesse doit être antérieure à la date de notification du licenciement.

- Dans une lecture stricte de la loi, la Cour de cassation estime en conséquence que le fait, pour la salariée, d'être enceinte à la date d'envoi de son certificat médical suffit à la faire bénéficier de la protection attachée à l'état de grossesse, quand bien même celle-ci serait postérieure à la date de notification du licenciement.

(Cass. soc., 2 juillet 2014)