

Document

La suspension du contrat de travail



Sujet

Cass., Soc., 15 janvier 2020, 18-24.736

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Angers, 20 septembre 2018), Mme U..., engagée le 1er juillet 2012 en qualité de directrice par l'association Adapei 53 (l'association), a été convoquée par lettre du 30 décembre 2014 à un entretien préalable fixé au 12 janvier 2015 et s'est vu notifier une mise à pied à titre conservatoire.
2. Par mail du 30 décembre 2014, elle a informé le directeur des ressources humaines de son état de grossesse et a transmis le 3 janvier 2015 un arrêt de travail en rapport avec un état pathologique lié à une exposition au distilbène.
3. Le 15 janvier 2015, elle a été licenciée pour faute lourde.
4. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen unique

Énoncé du moyen

5. L'association fait grief à l'arrêt de juger que le licenciement de la salariée était nul en raison de la violation du statut protecteur lié au congé maternité et de la condamner à lui verser diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement nul, au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, et au titre du rappel de salaire sur la période de nullité, alors :

«1°/ que pour pouvoir bénéficier du congé de maternité à compter du premier jour de son arrêt de travail dans le cadre de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005, la salariée doit justifier d'une exposition au diéthylstilbestrol in utero entre 1948 et 1981 et d'un arrêt de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à cette exposition prescrit par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie

médicale ou gynécologie obstétrique ; qu'en retenant, pour juger que le licenciement de Mme U... était nul, qu'elle produisait un contrat de formation professionnelle, daté de 2002, signé entre le docteur S... et l'[...], indiquant que ce médecin avait suivi une formation complémentaire en gynécologie obstétrique et que le congé maternité dérogatoire au droit commun délivré par le docteur S... était valable, cependant que le contrat de formation professionnelle ne mentionnait nullement que la formation avait été effectivement suivie et validée et que la preuve de la compétence du médecin prescripteur en gynécologie médicale ou gynécologie obstétrique n'était ainsi pas rapportée, la cour d'appel a violé les articles 1er du décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 et 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005, ensemble les articles L.1225-4 et L.1225-4-1 du code du travail dans leur rédaction applicable et l'article 17 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ;

2°/ que le juge ne peut pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en énonçant, pour retenir la nullité du licenciement de Mme U... d'une part, que le contrat de formation professionnelle, daté de 2002, signé entre le Dr S... et l'[...], indiquait que le Dr S... avait suivi une formation complémentaire en gynécologie obstétrique, d'autre part, que les arrêts de travail prescrits par le Dr S..., médecin compétent en gynécologie-obstétrique à la lumière de sa formation, l'avaient été dans le cadre de l'article 1er du décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 et que la salariée avait bénéficié d'un congé maternité à compter du 3 janvier 2015, tel que cela ressortait d'une attestation de la CPAM de la Mayenne, datée du 17 mars 2015, soit antérieurement au licenciement, cependant qu'il ne résulte pas des mentions du contrat de formation professionnelle que le Dr S... aurait effectivement suivi cette formation, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis dudit contrat.»

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait bénéficié, en raison de son exposition in utero au diéthylstilbestrol, d'un congé de maternité à compter du 3 janvier 2015 ainsi qu'il ressort d'une attestation de la CPAM de la Mayenne, et que l'employeur avait eu connaissance, avant la notification du licenciement, des arrêts de travail au titre d'une grossesse pathologique liée à cette exposition et du congé de maternité en résultant, a, par ces seuls motifs, justifié sa décision.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

 **Your Job :**

À l'aide de l'arrêt et de vos connaissances vous exposerez les règles relatives à la rupture du contrat de travail de la femme enceinte pendant le congé maternité

Correction

Pour comprendre pourquoi la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel prononçant la nullité du licenciement de la salariée enceinte il faut d'abord rappeler quelques règles prévues par le Code du travail.

Le Code du travail prévoit de nombreuses règles ayant vocation à protéger la salariée enceinte. À la règle générale interdisant à l'employeur de commettre des discriminations fondées sur l'état de grossesse, d'autres règles viennent spécifiquement limiter les possibilités pour l'employeur de rompre le contrat de travail de la salariée.

Le Code du travail précise que pour bénéficier de la protection liée à la grossesse et à la maternité, la salariée doit envoyer à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, un certificat médical attestant de sa grossesse et mentionnant la date présumée d'accouchement ou la date effective de celui-ci. De même, si l'employeur n'est pas informé de la grossesse au moment où il rompt le contrat de travail pour un motif autre que la faute grave, les dispositions légales prévoient une possibilité d'annulation du licenciement si la grossesse est révélée dans les 15 jours qui suivent la notification de celui-ci.

Pendant le congé maternité la protection est absolue, le contrat de la salariée enceinte ne pouvant être rompu. En revanche, avant le congé maternité, pendant la grossesse, la rupture du contrat est simplement limitée. L'employeur ne peut rompre le contrat qu'en raison d'une faute grave non liée à la grossesse, en raison de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement ou en cas de force majeure imposant la rupture du contrat à durée déterminée. La conclusion d'une rupture conventionnelle homologuée est possible et la salariée peut également démissionner sans préavis.

Le non-respect de ces dispositions entraîne la nullité du licenciement.

Or, en l'espèce, la salariée avait été licenciée pour faute lourde le 15 janvier 2015 alors qu'elle était en congé maternité à compter du 3 janvier 2015 ainsi qu'il ressort d'une attestation de la CPAM de la Mayenne, et que l'employeur avait eu connaissance, avant la notification du licenciement. L'employeur n'avait donc pas le droit de rompre le contrat de la salariée.