

APPRÉCIATION DE LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL AU REGARD DE LA GROSSESSE [1]

Catégorie parente: Droit du travail

Catégorie : Relations individuelles du travail

Publié le 21 janvier 2019

Si la salariée n'a pas informé l'employeur de son état de grossesse au jour de la saisine de la juridiction prud'homale, la résiliation judiciaire éventuellement prononcée produira les effets habituels d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et non ceux d'un licenciement nul.

Une infirmière à temps partielle, ayant transmis à son employeur une déclaration de grossesse, a été licenciée pour faute grave. Elle a donc saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 5 novembre 2015, la cour d'appel de Paris a dit que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul.

Elle a retenu que la salariée avait informé l'employeur de son état de grossesse.

Le 28 novembre 2018, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par les juges du fond sur ce point.

Aux vises des articles 1184 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, L. 1225-4 et L. 1225-71 du code du travail dans leur rédaction applicable en la cause, elle rappelle que **LORSQU'AU JOUR DE LA DEMANDE DE RÉSILIATION JUDICIAIRE, LA SALARIÉE N'A PAS INFORMÉ L'EMPLOYEUR DE SON ÉTAT DE GROSSESSE, LA RÉSILIATION JUDICIAIRE AUX TORTS DE L'EMPLOYEUR DOIT S'ANALYSER EN UN LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE.**

Elle conclut qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée n'avait informé l'employeur de son état de grossesse que postérieurement à la saisine de la juridiction prud'homale aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

© LegalNews 2019