



SEGUNDO EJERCICIO

TRADUCCIÓN INVERSA FRANCÉS–CASTELLANO

PERFIL: 7

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 JUIN 2026

Mme [T] a formé le pourvoi n° R 24-22.719 contre l'arrêt rendu par la cour d'appel de Dijon, dans le litige l'opposant à la société Synthecob, défenderesse à la cassation.

Exposé du litige

1. Selon l'arrêt attaqué, Mme [T] a été engagée en qualité de chargée de projet R&D en 2016 par la société Synthecob.
2. Le 30 octobre 2020, elle a informé l'employeur de son état de grossesse.
3. Elle a été licenciée pour faute grave le 14 décembre 2020 et a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

La salariée fait grief à l'arrêt de décider que son licenciement est fondé sur une faute grave et de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que le licenciement d'une salariée enceinte est nul s'il est fondé sur cet état de grossesse, peu important l'existence d'un autre motif de licenciement dans la lettre ; qu'en l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement qu'il était reproché à la salariée d'avoir porté atteinte à sa propre intégrité physique et psychique en utilisant des produits chimiques dangereux pour sa santé et celle de son fœtus, ce qui était de nature à engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur, et à l'intégrité physique et psychique de M. [G], son subordonné, en le stressant ; qu'en décidant que le licenciement de l'exposante n'était pas nul, en dépit de la lettre de licenciement qui évoquait son état de grossesse, la cour d'appel a violé le code du travail ».



Réponse de la Cour

Selon le code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté. 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.

En application du code de travail, tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison, même en partie, de son état de grossesse est nul, dès lors qu'un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme.

Pour débouter la salariée de sa demande en nullité de son licenciement, l'arrêt retient qu'en omettant sciemment d'informer son employeur de son état de grossesse, lui interdisant de fait de prendre les dispositions nécessaires à sa protection, laquelle est d'autant plus nécessaire que la salariée exerce dans le secteur de la chimie et sait se trouver dans la situation d'être au contact de produits strictement contre-indiqués à son état, la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail.

En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire, l'arrêt rendu le 24 octobre 2024 par la cour d'appel de Dijon ;

Condamne la société Synthecob aux dépens.