



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° R2422719	
Décision attaquée : Arrêt du 24 octobre 2024 de la cour d'appel de Dijon	

Mme [Y] [T] C/ La société Synthecob	
Marion Adam, avocate générale référendaire	AVIS de l'avocat général

1/ Faits et procédure

Madame [Y] [T] (la salariée), engagée en contrat de travail à durée indéterminée le 1^{er} avril 2016 par la société Synthecob (l'employeur), en qualité de chargée de projet R&D dans le secteur de la chimie, l'a informé de son état de grossesse le 30 octobre 2020.

Licenciée pour faute grave le 14 décembre 2020, avec mise à pied conservatoire, elle a saisi le conseil de prud'hommes en contestation de licenciement. Par décision du 3 octobre 2022, il a jugé le licenciement nul, et octroyé diverses sommes en conséquence ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement vexatoire.

Le 24 octobre 2024, la cour d'appel, infirmant le jugement, a considéré le licenciement fondé sur une faute grave sans lien avec la grossesse, entre autres dispositions.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par la salariée lequel repose sur les deux moyens suivants :

- le premier moyen, qui critique le prononcé du licenciement pour faute grave, est articulé en six branches, comme suit :

« 1 ° Alors que lorsque les faits reprochés au salarié ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites et que le salarié soutient que l'employeur les connaissait depuis leur commission, le juge doit préciser la date à laquelle l'employeur en a eu connaissance ; qu'en

l'espèce, la cour d'appel a décidé que l'exposante avait commis une faute grave en portant atteinte à l'intégrité physique et psychique de M. [G], son subordonné, lequel avait été conduit aux urgences hospitalières par M. [I] le 31 août 2020 à la suite d'un malaise provoqué par le stress, mais qu'il ne pouvait en être déduit que ce dernier en avait connu les causes ; que l'exposante ayant soutenu que ces faits étaient connus de l'employeur depuis le 31 août 2020, soit plus de deux mois avant sa convocation, par lettre du 20 novembre 2020, à un entretien préalable à un licenciement, la cour d'appel ne pouvait s'abstenir de préciser à quelle date il en avait eu connaissance sans priver sa décision rejetant les demandes de l'exposante de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail ;

2° Alors que le licenciement d'une salariée enceinte est nul si l'employeur ne justifie pas d'une faute grave non liée à son état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que l'exposante avait commis une faute grave en portant atteinte à l'intégrité physique et psychique de M. [G], l'ayant obligé à se lever plus tôt le matin afin qu'il effectue, avant l'heure du déjeuner pendant lequel elle rentrait chez elle, des tâches qu'il ne devait pas effectuer seul pour des raisons de sécurité, ce qui l'avait stressé et lui avait causé un malaise ; que l'exposante ayant soutenu que cette faute était liée à sa grossesse, la cour d'appel ne pouvait rejeter ses demandes sans répondre à ce moyen, de sorte qu'elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

3° 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, dont les termes ont été reproduits par la cour d'appel dans son arrêt, 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] 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 les articles L. 1225-4 et L. 1232-6 du code du travail ;

4° Alors que le licenciement d'une salariée enceinte est nul si l'employeur ne justifie pas d'une faute grave non liée à son état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; qu'à l'appui de sa décision, la cour d'appel a estimé qu'en dissimulant sa grossesse à l'employeur, l'exposante, qui s'était exposée à un risque pour sa santé compte tenu de cet état, ce qui pouvait engager la responsabilité civile ou pénale de l'employeur, avait commis une faute grave sans lien avec sa grossesse ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

5° Alors que la salariée enceinte n'est pas tenue de révéler son état de grossesse à l'employeur dans un délai déterminé ; qu'en reprochant à l'exposante d'avoir omis sciemment d'informer son employeur de son état de grossesse, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4, L. 1225-5 et R. 1225-1 du code du travail ;

6° Alors qu'en toute hypothèse, ne commet pas une faute grave la salariée qui ne déclare pas son état de grossesse à l'employeur si l'exécution de son travail ne présente pas de risque pour sa santé ou sa sécurité, ou celle de l'enfant à naître ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu une faute grave pour absence de déclaration par l'exposante de son état de grossesse à l'employeur, aux motifs que ce dernier l'ayant ignoré, il n'avait pu prendre des mesures nécessaires à la protection de l'intéressée qui, exerçant ses fonctions dans le secteur de la chimie, s'était exposée à un risque pour sa santé pouvant engager la responsabilité civile ou pénale de l'employeur, et qu'il en résultait une violation des obligations du contrat ; qu'en s'abstenant de constater que pendant sa grossesse, l'exposante avait personnellement effectué des tâches pouvant porter atteinte à sa santé ou à celle de l'enfant à naître, ce qu'elle contestait dans ses conclusions (p. 12 & suiv.), de sorte que la responsabilité de l'employeur n'aurait pu être engagée de ce chef, la cour

d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 1225-1, R. 4412-89, L.1225-4, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail. »

- le second moyen critique le rejet de sa demande d'indemnisation relative au caractère vexatoire du licenciement (une branche) comme suit :

« Alors que commet une faute, en créant des circonstances vexatoires ayant entouré le licenciement ou l'ayant précédé, l'employeur qui menace de licenciement une salariée dont il connaît l'état de grossesse puis la licencie lors de sa seconde grossesse ; que pour écarter la responsabilité de l'employeur à ce titre, la cour d'appel a retenu que l'exposante ne justifiait ni ne décrivait le moindre fait de nature à caractériser une ou plusieurs circonstances brusques, humiliantes ou vexatoires dans lesquelles s'est déroulé son licenciement ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas menacé à plusieurs reprises l'exposante de licenciement après qu'elle lui a déclaré sa première grossesse en juillet 2018, lui causant ainsi un préjudice ayant perduré au moins jusqu'à son premier accouchement, avant de renaître par la crainte suscitée à nouveau de perdre son emploi lors de sa seconde grossesse, de sorte que ce dommage, distinct de son licenciement avec mise à pied, devait être réparé au titre des circonstances vexatoires l'ayant entouré et qui résultaient de l'atteinte portée à la dignité d'une salariée enceinte et à ses droits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1103 du code civil. »

Je partage l'avis de Madame la rapporteure concernant les propositions de rejet non spécialement motivé, de la première, deuxième et sixième branche du premier moyen, et du second moyen pour les motifs exposés au rapport.

2/ Discussion sur les troisième, quatrième et cinquième branches du premier moyen

Une femme enceinte, qui travaille sur un poste à risque pour sa santé, a-t-elle, dans ces circonstances, l'obligation de déclarer sa grossesse à son employeur ? Dans la négative, le grief tiré de la grossesse entraîne-t-il la nullité du licenciement fondé en partie sur celui-ci ?

Après avoir rappelé le principe de protection de la femme enceinte en matière de rupture du contrat de travail (1), puis déterminé si la déclaration de grossesse à l'employeur est une liberté ou une obligation (2), il conviendra d'analyser les incidences éventuelles de l'absence d'une telle déclaration sur la santé/sécurité au travail (3), et sur la nullité de la rupture lorsqu'elle ne fonde qu'en partie le licenciement pour faute grave (4), avant de répondre au moyen (5).

2.1/ La protection de la femme enceinte en cas de rupture du contrat de travail

2.1.1/ les finalités de cette protection : l'égalité de traitement et la santé

Elle prend sa source dans des textes conventionnels et constitutionnels (points 3, 5 et 11 du préambule de la Constitution de 1946) ¹, et s'organise notamment autour de l'interdiction de licencier une femme enceinte sauf exceptions non liées à son état ².

De la même manière, l'article 10 de la directive 92/85/CE dispose qu'en cas de licenciement, l'employeur doit justifier d'un motif étranger à la grossesse. Ce dispositif, découlant du principe d'égalité de traitement, a aussi pour finalité de protéger la santé et sécurité des travailleuses enceintes, que la Cour de justice des communautés européennes entend comme un risque relatif à leur situation physique ou psychique, pouvant les inciter à interrompre leur grossesse ³.

La Cour européenne des droits de l'homme fonde aussi cette protection sur le principe d'égalité de traitement ⁴.

Dans les faits, si une femme sur dix a perdu ou quitté son emploi en cours de grossesse en 2016, elles sont très nombreuses à avoir exercé un emploi durant la grossesse ou sur une partie de celle-ci (70,8% des femmes enceintes en 2016 et 69,8% en 2021) ⁵.

2.1.2/ les protections absolue et relative dans le code du travail, motivées par la lutte contre les discriminations dans l'emploi

Outre la protection issue du principe général de non-discrimination (articles L.1132-1, 1134-1 du code du travail, 1^{er} de la loi n°2008-496 ⁶), la femme enceinte bénéficie d'une protection spéciale contre la rupture du contrat de travail aux articles L.1225-4 et -5 du même code, dont le non-respect entraîne la nullité du licenciement :

- une protection absolue interdisant le licenciement ⁷ à certaines périodes de suspension du contrat de travail visées à l'alinéa 1^{er} de l'article L.1225-4 du code du travail (pendant le congé maternité notamment ⁸);
- une protection relative en dehors des périodes précitées: autorisation du licenciement pour, si elles ne sont pas liées à l'état de grossesse, faute grave de l'intéressée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail. Cette protection débute du jour de l'annonce de la grossesse par la salariée ou de son constat, jusqu'au départ en congé maternité;
- une protection rétroactive : le licenciement est annulé, lorsqu'il est justifié d'une grossesse médicalement constatée dans le délai de 15 jours après sa notification.

Au cours de travaux parlementaires visant à améliorer la protection relative de la femme enceinte et accouchée contre le licenciement, tant le législateur que le Défenseur des droits ⁹ estiment que ce dispositif a pour objectif de mieux la protéger contre les discriminations dans l'emploi. Malgré ces mesures juridiques, selon le 18^{ème} baromètre des discriminations dans l'emploi, celles-ci persistent: *«En 2024 comme en 2016, la perception des discriminations dans l'emploi est plus forte que dans les autres domaines (...). Les jeunes femmes déclarent être davantage exposées à l'accumulation de traitements défavorables sur le marché du travail, reflétant la persistance des stéréotypes de genre associés à la maternité (...).»* ¹⁰. Ainsi, la déclaration de grossesse, perçue par l'employeur comme « tardive », et comme un manquement au devoir de loyauté, est encore présente parmi les cas de discriminations cités ¹¹.

2.1.3/ le contrôle par la chambre de la justification d'une faute grave sans lien avec la grossesse permettant le licenciement de la femme enceinte

La faute grave est constituée par un ou plusieurs faits imputables au salarié, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ¹². Le motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ¹³. La chambre exerce un contrôle léger sur la qualification de faute grave ¹⁴.

Concernant plus particulièrement la femme enceinte, les juges doivent constater l'absence de lien entre la faute grave et la grossesse ¹⁵, étant précisé qu'il est admis que cet état puisse influencer sur le comportement. Toutefois, n'est pas constitutif d'une faute grave le retard dans l'envoi du certificat d'arrêt de travail pour grossesse, d'une salariée enceinte (soc 12 mars 1997, n° [94-42.382](#)) ¹⁶.

2.2 L'information de l'employeur par la salariée de son état de grossesse, une liberté ou une obligation ?

- une faculté ouverte au bénéfice de la femme enceinte

S'il est de son intérêt de déclarer sa grossesse à l'employeur pour être protégée, le code du travail ne le lui impose pas : l'article R.1225-1 est rédigé sous l'angle des effets ou de l'objectif recherché par une telle information (« *Pour bénéficier de la protection de la grossesse et de la maternité, prévue aux articles L. 1225-1 et suivants, la salariée remet...* »). De la même manière, l'article L.1225-5 permet à la salariée de justifier de sa grossesse à la suite de son licenciement pour en obtenir l'annulation, sauf exceptions. Si dans le premier cas, aucun délai n'est fixé, dans le second, la salariée bénéficie d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement.

Dans le champ voisin de l'embauche, le code du travail exclut toute obligation de déclarer la grossesse (article L.1225-2) . La CJCE a également écarté toute obligation, en décidant qu'une femme enceinte ne peut être licenciée, lorsqu'engagée à durée déterminée, elle a omis d'informer son employeur de son état de grossesse alors qu'elle en avait connaissance au moment de la conclusion du contrat de travail ¹⁷.

- une faculté relative à une information appartenant à la vie privée

La grossesse est protégée au titre du droit au respect de la vie privée (articles 8 de la CEDH et 9 du code civil) ¹⁸. Ainsi, il est interdit à l'employeur de rechercher des informations relatives à l'état de grossesse (article L.1225-1 du code du travail).

Au bénéfice de ces éléments, la déclaration de grossesse à l'employeur en cours d'exécution du contrat de travail, qui n'est pas enserrée dans un délai ni rédigée en terme impératif, n'est pas une obligation. Elle relève de l'exercice d'une liberté par la femme enceinte, reposant sur son droit au respect de la vie privée, permettant de la protéger contre les intrusions visant à la démasquer.

2.3 Les incidences éventuelles de l'absence de déclaration de grossesse sur les obligations en matière de santé et sécurité au travail

L'annonce de la grossesse à l'employeur conditionne pour autant la mise en place de dispositifs de protection en matière de santé. Comment articuler la liberté de la déclarer, l'interdiction pour l'employeur de la rechercher, avec la prévention en santé de la femme enceinte ? ¹⁹

2.3.1 les obligations de l'employeur : information, et interdiction/aménagement d'emploi

De manière générale l'employeur a une obligation de sécurité renforcée en matière de santé du travailleur, énoncée aux articles L.4121-1 et suivants du code du travail, tels qu'interprétés à la lumière des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE.

Concernant les femmes enceintes, les dispositions tant européenne (directive 92/85/CEE) que nationales font peser sur l'employeur une obligation d'évaluation des risques, d'aménagement de poste le cas échéant, et d'information. Cette dernière obligation d'information dépasse le seul public des femmes enceintes [20](#).

Ainsi, s'il est fait interdiction d'employer des femmes enceintes à certains postes de travail les exposant à des agents chimiques dangereux (articles D4152-9 à 11 du code du travail), l'employeur est astreint à une obligation d'information au bénéfice des femmes, sur les effets « *potentiellement néfastes de l'exposition à certaines substances chimiques sur la fertilité, l'embryon, le fœtus ou l'enfant* ». Il doit les sensibiliser « *quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et les informe sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits* » [21](#).

La liberté de déclarer sa grossesse doit donc s'exercer dans des conditions de bonne information sur les dangers du poste et des produits utilisés.

La responsabilité pénale de l'employeur n'est pas engagée tant que la femme enceinte ne s'est pas conformée aux formalités de déclaration de grossesse à l'employeur prévues par les textes, la loi pénale étant d'interprétation stricte (crim. 26 novembre 1985, n° 83-93.304) .

2.3.2 la déclaration de grossesse à l'employeur est-elle le seul moyen de protéger la santé de la femme enceinte salariée ?

Cette déclaration n'est pas l'unique moyen de protéger effectivement sa santé, y compris lorsqu'elle occupe un poste à risque, pour les motifs suivants :

- la salariée enceinte peut solliciter le médecin du travail relativement à son état. Ce dernier s'il l'estime utile émettra des préconisations d'aménagement de poste, qui s'imposent à l'employeur (articles L. 4624-3 et -6, R. 4624-19 du code du travail), sans qu'il ne soit tenu de révéler la grossesse [22](#);

- si le médecin qu'elle consulte à titre privé l'estime approprié, elle peut être placée en arrêt de travail et être prise en charge au titre de la protection sociale;

- la déclaration de grossesse en bonne et due forme n'est pas le seul moyen de déclencher la protection de la femme enceinte. Si en matière de protection contre la rupture du contrat de travail, la jurisprudence tant nationale qu'européenne est en ce sens, il n'y a pas d'obstacle à ce que les principes qui y ont été dégagés puissent s'appliquer ici à l'obligation de l'employeur en matière de santé au travail des femmes enceintes : l'employeur est tenu de mettre en oeuvre cette protection, dès lors qu'il a connaissance de cet état [23](#). Les formalités de la déclaration, non substantielles [24](#), constituent seulement un mode de preuve [25](#).

Si le droit de l'union européenne considère que la protection s'applique à la travailleuse enceinte qui informe son employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales , la CJUE a rappelé [26](#) que les modalités d'information de l'employeur « *ne peuvent vider de sa substance la protection particulière de la femme édictée à l'article 10 de cette même directive, qui interdit le licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, sauf dans des cas exceptionnels pour des raisons non liées à leur état. Si, sans être formellement informé de la grossesse de la travailleuse par l'intéressée elle-même, l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse de cette dernière, il serait contraire à l'objectif et à l'esprit*

de la directive 92/85 d'interpréter restrictivement les termes de l'article 2, sous a), de cette directive et de dénier à la travailleuse concernée la protection contre le licenciement prévue audit article 10.»

Ainsi, une femme enceinte, travaillant sur un poste à risque, n'a pas l'obligation de déclarer sa grossesse à l'employeur, s'agissant d'un acte qui relève de l'exercice d'une liberté, et dont l'absence n'empêche pas sa protection en matière de santé au travail. Il ne peut donc lui être reproché une absence ou un retard de déclaration de grossesse sous la forme d'une faute grave sans lien avec cet état justifiant un licenciement. Enfin, cette abstention est intrinsèquement liée à l'état de grossesse, car est en litige le fait de le déclarer ou non.

2.4 Les conséquences d'une absence de déclaration de grossesse sur un licenciement fondé en partie sur ce fait - motif contaminant -?

En l'espèce, l'employeur a fondé le licenciement sur plusieurs griefs. La cour d'appel en a retenu deux, dont celui de l'omission de déclaration de grossesse, alors que la salariée occupait un poste à risque pour sa santé et celle de son enfant à naître.

Ce dernier grief emporte-t-il la nullité du licenciement (motif contaminant) ? Implique-t-il de contrôler la proportionnalité du licenciement, en permettant, le cas échéant, de le justifier par le second grief retenu par la cour d'appel ?

La 3^{ème} branche du moyen soutient que le licenciement fondé, même en partie, sur la grossesse, est nul. Si la thèse de cette branche, non développée en cause d'appel [27](#), est nouvelle, la chambre dispose des éléments de fait nécessaires pour la juger (la cour d'appel a retenu deux griefs pour justifier le licenciement).

Elle peut paraître contraire aux prétentions initiales qui soutenaient que tous les griefs développés dans la lettre étaient liés à la grossesse. Mais ces deux thèses servent un objectif commun, qui est celui d'obtenir l'annulation du licenciement pour un motif tiré de l'état de grossesse. En conséquence je suis d'avis de considérer que ce moyen est recevable.

En outre, la réponse à la question posée permet de préciser la méthode d'appréciation des conséquences d'un licenciement fondé en partie sur un motif prohibé lié à la grossesse.

Un motif « contaminant » permet de prononcer la nullité du licenciement, peu important que la lettre de licenciement retienne d'autres griefs susceptibles de le justifier.

La chambre considère qu'est « contaminant » un motif tiré de la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental du salarié (liberté d'expression, respect de la vie privée par exemple [28](#)). Néanmoins, dès lors que l'employeur le demande, l'appréciation des autres griefs est nécessaire pour évaluer l'indemnité à allouer au salarié dans le cadre du plancher des six derniers mois de salaire [29](#).

Concernant la liberté d'expression, la chambre a rendu une série d'arrêts le 14 janvier 2026 (notamment n° [24-19.583](#) et [24-13.778](#)) diversement interprétés sur la pérennité de la théorie du motif contaminant. Une partie de la doctrine est donc attentive aux arrêts à venir sur ce point [30](#).

Concernant la protection de la femme enceinte contre la rupture du contrat de travail, au regard des fondements constitutionnels et conventionnels de cette protection, de son

rattachement à la lutte contre la discrimination d'une part, et à la protection de la vie privée d'autre part, je suis d'avis de considérer que le licenciement fondé, même en partie, sur un grief tiré de la grossesse, emporte sa nullité.

En outre, l'instauration d'un contrôle de proportionnalité permettant de justifier un licenciement lorsqu'il est en partie fondé sur un tel grief discriminatoire se heurte à plusieurs difficultés :

- la première relève de la nature même du contrôle de proportionnalité effectué dans le cadre d'une discrimination. Si la CEDH opère bien un contrôle de proportionnalité sur le principe de non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés garantis par la convention, il s'agit de déterminer si une discrimination (différence de traitement) est justifiée par un but légitime et, s'inspirant de l'intérêt public, ménage un juste équilibre entre la sauvegarde des intérêts de la communauté et le respect des droits et libertés des individus ³¹. Dans ce cadre, les autres griefs retenus ne peuvent venir justifier une discrimination. En outre, la liberté d'entreprendre, garantie par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, à laquelle le droit de licencier se rattache, est précisément limitée et encadrée par la loi, dans le cas de la salariée enceinte, en raison du principe d'égalité;

- la deuxième relève du caractère dissuasif de la nullité du licenciement comme sanction de la discrimination. Ce mécanisme a le mérite d'assurer de manière effective la protection de la femme enceinte et de garantir tant la sanction de son inobservation que la réparation du préjudice. Si le contrôle de proportionnalité permettait de valider le licenciement, la salariée, victime d'une rupture pour partie fondée sur un motif discriminatoire, ne pourrait qu'obtenir des dommages et intérêts. Cette situation questionnerait la conformité de ce dispositif au droit de l'Union européenne, tel qu'interprété par la chambre, attentive à ce que le préjudice ainsi subi « *soit effectivement réparé ou indemnisé (..), de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi* » ³²

2.5 Réponse au moyen

L'arrêt d'appel, qui pour rejeter la nullité du licenciement fondé sur le non-respect des dispositions relatives à la protection de la maternité, retient en substance que la dissimulation par la salariée de son état de grossesse pendant plusieurs mois, alors qu'elle travaillait sur un poste à risque pour sa santé et celle de son enfant à naître, constitue une faute grave non liée à la grossesse, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations. Ce grief, tiré de l'omission de déclaration de grossesse, justifie la nullité du licenciement, même s'il n'est fondé qu'en partie sur celui-ci (3^{ème} branche du premier moyen).

L'arrêt encourt principalement les griefs visés à la troisième branche, et subsidiairement ceux des quatrième et cinquième branches du premier moyen (une telle omission, nécessairement liée à la grossesse, ne caractérise pas une faute grave).

Avis de cassation.

¹ points 3 (droits égaux hommes et femmes), 5 (droit d'obtenir un emploi), 11 (protection de la santé) du Préambule de la Constitution de 1946. Le défenseur des droits, dans son Guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé, souligne l'ancienneté de la protection (p. 5) : « *la convention internationale n° 103 de l'OIT « sur la protection de la maternité » a été adoptée dès 1919* ». Voir également les conventions n° 103 et 183 de l'OIT

²Art. 8 convention n ° 183 de l'Organisation internationale du travail, 2000 , prohibant le licenciement d'une femme pendant sa grossesse, et certains congés, sauf pour des motifs sans lien avec cet état. La charge de la preuve des motifs du licenciement sans rapport avec la grossesse repose sur l'employeur.

³ Art. 10 de la directive 92/85/CE du Conseil du 19 octobre 1992, CJCE, 14 juillet 1994 Webb, C-32/93, points 21 et 19 (le licenciement d'une femme en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe contraire à l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207) .

⁴CEDH, Jurcic c. Croatie, 2021 art.14 et 1 du protocole n°1 CEDH: des mesures de protection de la maternité sont indispensables au respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le travail. La protection garantie aux femmes pendant leur grossesse ne dépend pas du point de savoir si leur présence pendant la période de maternité est indispensable à la bonne marche de l'entreprise, ni du fait qu'elles sont temporairement dans l'impossibilité d'effectuer les tâches pour lesquelles elles ont été recrutées (§ 76). Guide droits sociaux CEDH-KS point 97

⁵Enquête périnatale 2016 citée au rapport d'information du Sénat «santé des femmes au travail : des maux invisibles, 27 juin 2023 » . Enquête périnatale 2021

⁶Le rapport n° 253 du Sénat - commission des affaires sociales- « Le 3° interdit toute discrimination directe ou indirecte en raison de la grossesse ou de la maternité, sous réserve des mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs. Comme aucune matière n'est mentionnée, cette interdiction s'applique à toute situation et assure ainsi une transposition complète, pour les questions de grossesse et de maternité, des trois directives communautaires relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. ».

⁷la protection absolue s'étend aux actes préparatoires au licenciement soc, 29 nov. 2023, [n°22-15.794](#)

⁸Soc,30 avril 2014, [n°13-12.321](#)

⁹ L oi n° 2016-1088, rapport 3675 de l'assemblée nationale, amendements AS23 et 974 (issus de la proposition de loi n°2927 du 1^{er} juillet 2015, rapport n° 3538 de l'assemblée nationale) : «Il s'agit d'étendre la durée de la période légale de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé de maternité, en la faisant passer de quatre à dix semaines.(...) La proposition de loi a reçu le soutien du Défenseur des droits, qui s'est saisi de ce texte avant son examen à l'Assemblée nationale. Dans son avis du 24 février 2016, celui-ci a estimé que les dispositions prévues constituaient « un moyen juridique pertinent » pour remédier à des éventuelles situations de discrimination (...)». avis n°16-05 du DDD, 24 février 2016 « la salariée enceinte ou devenue mère, dont l'employeur doit anticiper l'absence et la réintégration dans l'emploi, est exposée à toutes formes de comportements et d'actes discriminatoires. Cette situation de particulière vulnérabilité justifie qu'elle soit protégée par un dispositif légal fort. (...) La 7ème édition du baromètre du Défenseur des droits/OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi centré en 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes a mis en lumière les discriminations que subissent les femmes du fait de leur grossesse (...). En outre, 8 % des réclamations reçues par le Défenseur des droits dans le domaine de l'emploi au titre de sa mission de lutte contre les discriminations, concernent des difficultés rencontrées par les salariées en raison de leur état de grossesse ou de leur maternité. (...)»

¹⁰18^{ème} baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, déc. 2025, Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024- Défenseur des droits en partenariat avec l'OIT - p.17 et 32 .

¹¹rapport d'information du sénat cité note 5 :« dans le rapport annuel d'activité pour 2022 du Défenseur des droits, il est indiqué que « de trop nombreuses réclamations parviennent encore au Défenseur des droits de la part de femmes dont les contrats ont été interrompus (fin de période d'essai, non renouvellement d'un contrat à durée déterminée) parce qu'elles étaient enceintes et auxquelles on reproche régulièrement un "manque de loyauté" lorsqu'elles ne signalent pas, de façon très anticipée, leur grossesse, alors que rien ne les y oblige ».

¹²soc. 27 septembre 2007, [n°06-43.867](#) , Soc., 21 septembre 2022, n ° [20-16.841](#) . La preuve de la faute grave incombe à l'employeur. La faute grave s'apprécie en fonction de plusieurs critères, dont le contexte des faits.

¹³AP 22 décembre 2023, [n°21-11.330](#)

¹⁴Par exemple soc. 17 février 2010, [n°08-45.348](#)

¹⁵ soc. 18 avril 2008, n° [06-46.119](#) , cité au rapport, soc. 10 mai 2012, n° [10-26.926](#) ,

¹⁶ En revanche, constitue une faute grave non liée à la grossesse , le fait de se soustraire délibérément aux instructions données par l'employeur, tant en ce qui concerne les horaires de travail, qu'en matière de technique de nettoyage et d'utilisation des produits (soc. 10 mai 2012, n° [11-11.193](#) , cité au rapport) ou de ne pas signaler les nombreux et importants retards de paiement et les impayés de certains clients (soc.13 décembre 2006, n° [05-45.325](#) , cité au rapport).

¹⁷ CJCE, 4 oct. 2001 , aff. 109/00, cité au rapport , point 34 «(...) les articles 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 et 10 de la directive 92/85 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent au licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse - lorsque cette dernière a été engagée pour une durée déterminée, - qu'elle a omis d'informer son employeur de son état de grossesse, alors même qu'elle en avait connaissance au moment de la conclusion du contrat de travail,- et que, en raison de cet état, elle ne sera pas en mesure de travailler pendant une grande partie de la durée dudit contrat. »

¹⁸ CEDH 20 mars 2007 , Tysiac c/ Pologne, n°5410/03 « La Cour considère que l'affaire concerne le droit de Mme [C] au respect de sa vie privée et rappelle qu'une législation qui régit l'interruption de grossesse touche à la sphère de la vie privée dans la mesure où lorsqu'une femme est enceinte sa vie privée devient étroitement associée au fœtus qui se développe. » Et civ2, 10 mars 2004 n° [01-15.322](#)

¹⁹ rapport de l'anact sur la situation de travail des femmes enceintes et ses spécificités dans la grande distribution avril 2017 p.5 :« En affirmant,(...) d'une part que l'employeur ne peut chercher à recueillir aucune information relative à l'état de grossesse de la salariée, et d'autre part que cette dernière n'est pas tenue d'informer celui-ci, la logique de protection du contrat de travail percute potentiellement la logique de prévention en santé qui voudrait que, au regard du risque accru de fausse couche dès les premières semaines de la grossesse, toute contre-indication professionnelle soit prise en compte le plus en amont possible. Ceci suppose que la salariée se sente dans une relation de confiance suffisante pour oser délivrer l'information de sa grossesse dès qu'elle la détient.»

²⁰ Articles 4 et 5 de la directive 92/85/CE. Le point 2 de l'article 4 ajoute une obligation d'information des travailleuses susceptibles d'être enceintes, allaitantes ou accouchées, sur les résultats de ces évaluations. Le code du travail prévoit que l'employeur propose à la salariée en état de grossesse médicalement constatée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état (L.1225-12, R.1225-4).

²¹ Code du travail : articles D4152-11 , et R4412-89

²² circulaire du 2 mai 1985 relative aux missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse« Dans le domaine aussi personnel que la maternité, l'information de salariées susceptibles d'être enceintes et, à plus forte raison en état de grossesse joue, plus qu'ailleurs, un rôle déterminant. (...) Mais l'information du médecin du travail sur l'état de grossesse appartient exclusivement à la future mère qui aura à en prendre l'initiative, si elle le juge utile, en fonction des informations qui lui auront été données auparavant. Il y a lieu de rappeler que le médecin du travail est astreint au respect du secret professionnel sur l'existence d'un état de grossesse aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par la salariée elle-même et que, au delà, ce secret persistera pour toutes les anomalies ou complications qui peuvent être liées à cet état. »

²³ soc 27 septembre 1989, n°86-41.450 (la société ne pouvait ignorer l'état de grossesse de la salariée puisqu'elle ne contestait pas en avoir été avisée, par l'inspecteur du travail). Sur une hypothèse différente : pour annuler un licenciement dans le délai de 15 jours, l'envoi d'une pièce médicale est nécessaire , soc, 10 mai 2012, n° [11-14.338](#) .

²⁴ R. 1225-1 et s. : par remise contre récépissé ou envoi par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) à son employeur d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci. La formalité est réputée accomplie au jour d'expédition de la LRAR. Soc, 9 juillet 2008, pourvoi n° [07-41.927](#)

²⁵ Dont la charge incombe à la salariée soc., 24 avr. 2013, [n° 12-15.204](#)

²⁶ article 2 de directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, relative à la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail - CJUE 11 novembre 2010, C 232/09 , Dita Danosa contre LKB Līzings

SIA, points 52 à 55 »

²⁷Conclusions d'appel de la salariée p.7 , 8, 20

²⁸, 14 novembre 2024, [n°23-20.202](#) , 11 décembre 2024 [22-24.004](#) , et soc. 29 juin 2022, n° [20-16.060](#) , soc. 10 décembre 2025, n° [24-15.412](#) soc 25 septembre 2024, [n°23-11.860](#) cités au rapport

²⁹soc 19 octobre 2022, [n°21-15.533](#) cité au rapport, articles L.1235-2-1 et -3-1 du code du travail, L.1225-71 du code du travail pour la femme enceinte

³⁰n°24-13.778 : « De ces énonciations et constatations, dont il ressortait que l'atteinte, prévue par l'article L. 1121-1 du code du travail, était fondée sur un juste équilibre entre le droit de la salariée à la liberté d'expression, d'une part, et le droit de son employeur de protéger ses intérêts, face au comportement agressif de la salariée et au refus annoncé d'exécuter une tâche qui relevait de ses attributions, d'autre part, la cour d'appel a exactement déduit que la rupture du contrat de travail ne portait pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression de la salariée. » n°24-19.583 cité au rapport complémentaire, Les conséquences des arrêts rendus le 14 janvier 2026 sur la liberté d'expression du salarié , B. Allix - SSL 2176, 16 mars 2026, dalloz actu 21 janvier 2026, R. Nacer, c/ La redéfinition des contours et des limites de la liberté d'expression par la Cour de cassation . SSL 623 T. Vaccaro

³¹guide sur l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme, CEDH-KS

³²soc, 6 novembre 2024, [n°23-14.706](#) « Selon l'article 18 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi. 7. Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, arrêt du 11 novembre 2010, Danosa, C-232/09, point 59), un licenciement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe. 8. La Cour de justice de l'Union européenne rappelle que, dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire, le rétablissement de la situation d'égalité ne pourrait être réalisé à défaut d'une réintégration de la personne discriminée, ou, alternativement, d'une réparation pécuniaire du préjudice subi (CJCE, arrêt du 2 août 1993, Marshall, C-271/91, point 25) et que lorsque la réparation pécuniaire est la mesure retenue pour atteindre l'objectif de rétablir l'égalité des chances effective, elle doit être adéquate en ce sens qu'elle doit permettre de compenser intégralement les préjudices effectivement subis du fait du licenciement discriminatoire, selon les règles nationales applicables (CJUE, arrêt du 17 décembre 2015, Arjona Camacho, C-407/14, points 32 et 33). » « la salariée, qui n'est pas tenue de demander sa réintégration, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité ».