



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

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

Mme [Y] [T] C/ la société Synthecob	
Rapporteur : Hélène Filliol	RAPPORT complémentaire

Ce dossier a fait l'objet d'un renvoi en formation de section parce qu'il pose la question de l'application de la théorie « du motif contaminant » lorsque la lettre de licenciement énonce plusieurs motifs, dont un grief tiré de l'état de grossesse.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Il est renvoyé au rapport initial.

2 - Analyse succincte des moyens

Il est renvoyé au rapport initial.

3 - Identification du point de droit faisant difficulté à juger

Le grief tiré de l'état de grossesse visé dans la lettre de rupture constitue t'il un motif contaminant ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Sur « la théorie du motif contaminant »

Selon une jurisprudence constante de la chambre sociale, lorsqu'un motif de licenciement emporte la nullité du licenciement, il est considéré comme « contaminant » et suffit à justifier la nullité du licenciement sans que les juges aient à examiner les autres griefs.

Il s'agit d'une application du principe selon lequel toute mesure de rétorsion, tout licenciement prononcé en violation d'un droit fondamental ou d'une liberté fondamentale, est nul : Soc., 29 octobre 2013, [pourvoi n° 12-22.447](#), Bull. 2013, V, n° 252 ; Soc., 6 février 2013, [pourvoi n° 11-11.740](#) et s., Bull. 2013, V, n° 27, pour la réintégration du salarié sous contrat à durée déterminée en cas d'atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice pour obtenir la requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, lorsque la lettre de licenciement énonce plusieurs motifs dont l'un porte atteinte à une liberté fondamentale, la chambre sociale fait application de la théorie du « motif contaminant » et juge que ce motif illicite entraîne à lui-seul la nullité du licenciement. Les autres griefs énoncés dans la lettre de licenciement sont alors sans effet dans l'appréciation de la justification du licenciement.

La chambre sociale a jugé que tel était le cas d'un licenciement consécutif ¹ :

- à la dénonciation de mauvais traitements sur des personnes vulnérables (Soc., 26 septembre 2007, [pourvoi n° 06-40.039](#), Bull. 2007, V, n° 136 ; Soc. 30 octobre 2007 [n° 06-44.757](#) Bull 2007 V n° 178),
- à la dénonciation de bonne foi de faits de harcèlement moral : Soc., 10 mars 2009, [pourvoi n° 07-44.092](#), Bull. 2009, V, n° 66 ; Soc. 13 février 2013 n° 11-28.339,
- à la dénonciation d'une discrimination : Soc., 10 octobre 2012, [pourvoi n° 11-24.379](#),
- au fait d'avoir témoigné en faveur d'un autre salarié : Soc., 29 octobre 2013, [pourvoi n° 12-22.447](#), Bull. 2013, V, n° 252,
- à la participation à une grève : Soc. 8 juillet 2009 [n° 08-40.139](#) Bull. 2009 V n° 172 ; Pour un exemple récent Soc. 19 novembre 2025 [n° 23-22.526](#),
- à des faits de discrimination en raison d'activités syndicales : Soc. 2 juin 2010 pourvoi [n° 08-40.628](#) Bull. 2010, V, n° 124,
- à l'exercice du droit de retrait : Soc., 25 novembre 2015, [pourvoi n° 14-21.272](#), Bull. 2015, V, n° 241,

- à la dénonciation de bonne foi d'un fait pouvant recevoir une qualification pénale dont le salarié aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions : Soc 4 novembre 2020 [pourvoi n° 18-15.669](#) publié,

Cet effet contaminant a été consacré dans des cas où :

- le licenciement avait été prononcé pour partie en raison d'un grief tiré de l'exercice par le salarié de sa liberté fondamentale d'agir en justice : Soc., 3 février 2016, [pourvoi n° 14-18.600](#) , Bull. 2016, V, n° 18,

- le licenciement était fondé notamment sur une procédure contentieuse envisagée par le salarié : Soc., 21 novembre 2018, [pourvoi n° 17-11.122](#) publié,

- le licenciement était fondé en partie sur des griefs tirés de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression : Soc. 16 février 2022 [n° 19-17.871](#) publié ; Soc., 29 juin 2022, [pourvoi n° 20-16.060](#) , publié, pour un exemple récent : Soc, 14 janvier 2026 [pourvoi n° 24-19.583](#) publié,

- le licenciement était fondé qu'en partie, sur des éléments relevant de l'intimité de la vie privée : Soc., 25 septembre . 2024, [pourvoi n° 23-11.860](#) publié ; Soc., 10 décembre. 2025, [pourvoi n° 24-15.412](#) publié,

- le licenciement était intervenu à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : Soc., 28 novembre. 2000, [pourvoi nos 99-41.661, 97-43.715](#) .

Le rapporteur n'a pas identifié d'arrêt appliquant la théorie « du motif contaminant » à un licenciement fondé sur un grief tiré de l'état de grossesse.

4-2 Sur les fondements du caractère illicite du licenciement prononcé en raison d'un grief tiré de l'état de grossesse

✓ Le droit européen :

→ Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne contient en son article 19 **une clause générale de non-discrimination** et en son article 157 **le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes** , qui s'impose aux États membres (CJCE 15-6-1978 aff. 149/77). Ce dernier article prévoit aussi la possibilité pour ces États d'adopter des mesures spécifiques en faveur des femmes afin d'assurer une égalité concrète entre les sexes. Le juge européen ayant admis son effet direct (CJCE 8-4-1976 aff. 43/75), ce texte peut être invoqué par les particuliers devant le juge français.

→ Il existe par ailleurs des directives européennes qui ont été transposées en droit français .

La directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail prévoit en son article 2 : « 1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe , soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial. ... 3. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité . »

L'article 5 précise : « 1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe... » »

La directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail du 19 octobre 1992 pose en son article 10 le principe de l'interdiction de licencier des travailleuses enceintes : « Interdiction de licenciement

En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

- 1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord;
- 2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit;
- 3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »

✓ Le droit national

→ Le préambule de la Constitution de 1946 énonce en son alinéa 3 que la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme et en son alinéa 5 que nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

→ Le code du travail comprend des dispositions d'ordre général interdisant toute discrimination et posant le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plusieurs dispositions spécifiques protégeant la femme enceinte contre le licenciement :

° Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de grossesse

L'article L.1132-1 du code du travail pose le principe de l'interdiction de toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte fondée notamment sur la grossesse.

L'article L.1132-4 énonce que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions des articles L.1132-1 à L.1132-4 du code du travail est nul.

° Principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

L'article L.1142-1 2° dispose notamment que sous réserve des dispositions particulières, nul ne peut résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Aux termes de l'article L.1144-3 : Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans

ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi ...

° Protection de la femme enceinte contre le licenciement :

Aux termes de l'article L.1225-1 du code du travail : L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

L'article L.1225-2 précise : La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte .

Aux termes de L.1225-4 du code du travail : Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

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. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Enfin l'article L.1225-5 du code du travail énonce : 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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. »

En application des articles L. 1225-71 et 1235-3-1 du code du travail, le licenciement prononcé en violation de ces dispositions est nul.

4-3 Sur la jurisprudence rendue sur le fondement des dispositions protectrices de la femme enceinte contre le licenciement

Il est renvoyé au rapport initial s'agissant de la notion de faute grave non liée à l'état de grossesse et de l'obligation de la salariée d'informer l'employeur de son état de grossesse.

Par ailleurs, dans le prolongement de la jurisprudence de la chambre sociale relative au calcul de l'indemnisation en cas de licenciement prononcé en violation d'un droit ou d'une liberté constitutionnellement garantie (droit syndical, droit de grève, égalité entre les femmes et les hommes, droit à la santé, droit à un recours) ² la chambre sociale a jugé que dès lors qu'un licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, la salariée qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier pendant cette période : Soc., 29 janvier 2020, [pourvoi n° 18-21.862](#) publié.

Mais la chambre sociale juge a contrario que lorsque la nullité ne résulte pas de la violation d'une liberté fondamentale, cette indemnisation est amputée des revenus perçus durant la période d'éviction et est assujettie aux cotisations de sécurité sociale ³.

4-4 Pour mémoire : l'article L 1235-2-1 issu de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22

septembre 2017 dispose : « en cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté fondamentale, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation qu'il fait de l'indemnité à allouer au salarié , sans préjudice des dispositions de l'article L. 1235-3-1 ».

Si les autres griefs ne remettent pas en cause la nullité du licenciement, ils permettent de réduire le montant de l'indemnité versée le cas échéant au salarié : Soc. 19 octobre 2022, [pourvoi n° 21-15.533](#) publié.

Cette règle est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, soit prononcés depuis le 24 septembre 2017.

*

La chambre appréciera la pertinence du premier moyen pris en ses quatrième et cinquième branches à la lumière du rapport initial et de ces développements complémentaires.

¹ Voir avis de l'avocate générale Mme Laulom relatif au pourvoi ayant donné lieu à l'arrêt Cass. soc. 29-6-2022 [n° 20-16.060](#) publié qui retrace l'évolution jurisprudentielle de l'effet contaminant.

² voir : Soc., 10 octobre. 2006, pourvoi [n° 04-47.623](#) publié (licenciement d'un salarié protégé sans autorisation préalable) ; Soc., 2 février. 2006, [pourvoi n° 03-47.481](#) publié et Soc., 25 novembre 2015, [pourvoi n° 14-20.527](#) publié (licenciement lié à l'exercice du droit de grève) ; Soc., 11 juillet. 2012, [pourvoi n° 10-15.905](#) publié et Soc., 7 janvier. 2026, [pourvoi n° 24-16.508](#) diffusé (licenciement discriminatoire prononcé à raison de l'état de santé) ; Soc., 9 juillet. 2014, [pourvoi n° 13-16.434](#) (licenciement discriminatoire fondé sur les activités syndicales du salarié) ; Soc., 21 novembre 2018, [pourvoi n° 17-11.122](#) publié précité (atteinte à la liberté d'agir en justice), Soc., 23 octobre 2024, [pourvoi n° 23-16.479](#) publié (licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression).

³ La chambre sociale a ainsi jugé que tel était le cas notamment lorsque le licenciement institue une discrimination illicite liée à l'âge du salarié : Soc., 15 novembre 2017, [pourvoi n° 16-14.281](#) ; lorsqu'il sanctionne la dénonciation de faits de harcèlement moral : Soc., 14 décembre 2016, [pourvoi n° 14-21.325](#) publié ; en cas de licenciement injustifié de la victime d'un accident du travail, survenu au cours de la suspension de son contrat : Soc., 16 octobre. 2019, [pourvoi n° 17-31.624](#) ; lorsque la nullité est liée à l'exercice d'un mandat municipal : Soc., 8 mars 2023, [pourvoi n° 20-18.507](#) :