

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Annulation licenciement salariée enceinte : le délai de 15 jours pour annuler la procédure

C'est une affaire peu banale qu'a jugée la Cour de cassation en date du 8 juin 2011. Une salariée est engagée le 2/11/2007 en contrat CNE. Le 14/11/2007 ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire

## Contexte de l'affaire

C'est une affaire peu banale qu'a jugée la Cour de cassation en date du 8 juin 2011.

Une salariée est engagée le 2/11/2007 en contrat CNE.

Le 14/11/2007 la société lui adresse une lettre recommandée indiquant qu'elle mettait fin au contrat de travail.

La lettre est retournée avec la mention « non réclamée ».

Le 26/11/2007, l'entreprise remet en mains propres une nouvelle lettre lui notifiant la rupture de son contrat de travail avec un préavis de 8 jours.

La salariée informe par lettre recommandée du 4/12/2007 son employeur de son état de grossesse médicalement constatée.

La salariée saisit le Conseil de prud'hommes estimant en l'état que son licenciement doit être annulé et réclame le paiement de rappel de salaires et d'indemnités liées à la rupture de son contrat de travail.

L'employeur considère que le délai de 15 jours pendant lesquels la salariée avait la faculté d'annuler son licenciement était expiré, prenant en compte la date du 14/11/2007 comme étant la date de notification.

La salariée considère de son côté que le délai de 15 jours ne pouvait être décompté qu'à la date où elle avait eu connaissance effective de son licenciement, soit le 26/11/2007 date de remise en mains propres de sa notification de licenciement.

Les juges de la Cour de cassation donnent raison à la salariée, estimant que le délai de 15 jours doit être décompté à la date à laquelle la salariée avait connaissance effective et réelle de son licenciement, donc la date à laquelle la lettre avait été remise en mains propres.

ALORS QUE le délai de quinze jours dans lequel la salariée licenciée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant son état de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où la notification du licenciement a été effectivement portée à la connaissance de la salariée ;

Cour de cassation du 08 juin 2011, pourvoi n°10-17.022 FS-PB

C'est une grande particularité en matière de protection contre le licenciement que les salariées et les employeurs doivent connaître.

Pour certaines, cela permettrait d'éviter un licenciement et pour d'autres de notifier un licenciement avec des conséquences douloureuses...

### Annulation du licenciement

Selon les termes de l'article L 1225-5, la salariée dispose à compter de la notification de son licenciement d'un délai de 15 jours pour faire parvenir à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse, le document doit être envoyé en lettre recommandée avec avis de réception.

Le licenciement est alors annulé et pas simplement différé (Cour de cassation du 20/11/2001 et 07/04/2004)

L'information de l'employeur est réputée effective au jour de l'expédition du certificat médical quelle que soit la date de réception par l'employeur (Cour de cassation du 16/03/1994).

Article L1225-5

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.

### Aussi en cas d'adoption

Lorsque l'annulation du licenciement est demandée par une salariée qui adopte, les documents concernés sont alors :

- L'attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ;
- Ou l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement.

Ces deux documents justifiant de l'arrivée de l'enfant dans les 15 jours.

### Précision sur le délai de 15 jours

Le délai de 15 jours est un délai « préfix », il ne peut donc être prolongé.

Si la salariée dépasse le délai, plus aucune action ne sera recevable en vue d'annuler le licenciement.

**Jugement de la Cour de cassation du 17/03/1971**

Le délai court à compter du jour où la notification du licenciement a été portée à la connaissance de la salariée (c'est-à-dire la date de réception de la lettre recommandée avec avis de réception).

Le délai est exprimé en jours calendaires, le jour de la notification ne compte pas

**Jugement de la Cour de cassation du 16/06/2004**