



JURIDIQUE

Une salariée a-t-elle une obligation d'informer son employeur de son état de grossesse ?

En l'espèce, une salariée, engagée en CDI en 2016, en qualité de chargée de projet dans le secteur de la chimie, a informé son employeur de son état de grossesse le 30 octobre 2020. Elle est 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, le Conseil 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.

Pour débouter la salariée de sa demande en nullité de son licenciement, l'arrêt d'appel 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, la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et par conséquent, elle n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail. L'arrêt ajoute que ce grief n'est pas lié à l'état de grossesse.

La Cour de cassation casse l'arrêt contesté des juges du fond, et refuse qu'un employeur contourne la protection attachée à la grossesse en qualifiant de manquement à la loyauté le simple fait pour une salariée de ne pas avoir révélé son état.

Elle rappelle qu'une salariée n'est jamais tenue de révéler son état de grossesse à son employeur, **sauf lorsqu'elle entend bénéficier des dispositions protectrices prévues par la loi.**

Ce qu'il faut retenir : le silence d'une salariée sur son état de grossesse ne constitue pas une faute ni un manquement à l'obligation de loyauté. L'employeur ne peut se prévaloir de cette omission pour justifier un licenciement ou contourner la protection légale accordée aux salariées enceintes.

➤ *Cass, soc, 3 juin 2026, n°24-22.719*