

- > **Grossesse révélée après le licenciement** : la salariée doit être réintégrée sans délai
- > **Évaluation des frais professionnels** en 2016
- > **Revalorisation des forfaits avantages en nature** au 1^{er} janvier 2016
- > **Portage salarial : les obligations préalables** des entreprises sont précisées
- > **La prime de Noël est reconduite en 2015** pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et de l'AER
- > **L'hospitalisation privée à but lucratif** renouvelle ses dispositions sur la formation
- > **L'hospitalisation privée adopte les nouvelles règles de négociation** d'entreprise en l'absence de DS

le dossier écosoc p. 1-10

- > **Les prix à la consommation reculent de 0,2%** en novembre 2015

RUPTURE DU CONTRAT

Grossesse révélée après le licenciement : la salariée doit être réintégrée sans délai

Si l'employeur, après avoir eu connaissance de l'état de grossesse d'une salariée licenciée, tarde à lui proposer la réintégration, celle-ci est en droit de la refuser au profit d'une indemnisation correspondant à celle d'un licenciement nul. C'est ce que rappelle la Cour de cassation, par un arrêt publié du 15 décembre 2015.

Dans l'hypothèse où une salariée a été licenciée alors que l'employeur ignorait son état de grossesse, la législation protectrice prévoit une possibilité d'annulation automatique de la rupture : le licenciement est en effet **annulé de plein droit** si, dans un **délai de 15 jours** à compter de sa notification, la salariée envoie à son employeur, un **certificat médical** justifiant de sa **grossesse** (C. trav., art. L. 1225-5, al. 1^{er}).

L'employeur a alors l'obligation de revenir sur sa décision et de **réintégrer** l'intéressée.

La jurisprudence a déjà eu l'occasion de préciser que **la salariée ne peut refuser cette réintégration** : son refus la rend responsable de la rupture (Cass. soc., 8 mars 1984, n° 81-42.140) et fait obstacle à toute demande de dommages-intérêts (Cass. soc., 4 novembre 1988, n° 86-42.669). Il en va toutefois autrement lorsque **l'employeur tarde à proposer la réintégration**, car, dans ce cas, la salariée pourra préférer une **indemnisation** à un retour effectif dans l'entreprise. Dans un arrêt

du 15 décembre 2015, publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation fait le point sur l'appréciation du caractère tardif de l'offre de réintégration et sur le montant des indemnités que pourra alors réclamer la salariée.

Caractère tardif de l'offre de réintégration...

L'affaire concerne une chef de projet licenciée pour motif économique le 20 mai 2009. Par lettre recommandée du **4 juin 2009** et alors qu'elle se trouve toujours en période de préavis, elle **informe l'employeur** de son état de grossesse et demande sa réintégration dans l'entreprise, en application de l'article L. 1225-5 précité.

L'employeur ne lui notifiera sa **réintégration qu'un mois et demi plus tard**, par un courrier du **16 juillet**, reçu par l'intéressée le 20 du même mois. Le 17 juillet, la salariée avait déjà saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir une indemnisation au titre de la rupture de son contrat de travail.

De **jurisprudence constante**, le droit, exercé ici, de refuser la réintégration au profit d'une indemnisation n'est ouvert à la salariée que si l'employeur a tardé à proposer la réintégration.

Le droit de la salariée de refuser sa réintégration ne faisait guère de doute en l'espèce, le **caractère tardif** ayant été précédemment reproché à un employeur ayant mis **près d'un mois** après la révélation de l'état de grossesse pour revenir sur le licenciement (Cass. soc., 7 juillet 1988, n° 86-45.256; Cass. soc., 30 septembre 1992, n° 88-44.629; v. dans le même sens Cass. soc., 9 juillet 2008, n° 07-41.927 à propos d'un employeur

ayant mis un mois et demi pour répondre à la salariée).

... apprécié par rapport à la date de révélation de l'état de grossesse

Pour échapper à une indemnisation, l'employeur faisait toutefois valoir que **l'offre de réintégration** avait été faite **durant le préavis** de licenciement, tandis que la salariée percevait donc toujours son salaire, de sorte que cette offre ne pouvait être jugée tardive.

La Cour de cassation balaye l'argument de l'employeur : « lorsqu'une salariée, en application de l'article L. 1225-5 du

// Conférence Liaisons

Les arrêts majeurs de 2015

Liaisons sociales vous propose deux journées distinctes de décryptage des arrêts majeurs rendus en 2015.

La première conférence se tiendra le **jeudi 21 janvier 2016** et développera l'ensemble des thématiques en matière de **relations individuelles**.

Sous la présidence de Philippe Florès, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, nous réunirons le professeur Favennec-Héry et des praticiens du droit. La seconde journée, le **jeudi 10 février 2016**, sera dédiée aux **relations collectives**.

Sous la présidence de Jean-Guy Huglo, le professeur Martinon et des avocats experts apporteront leurs éclairages et conseils en la matière.

Inscriptions : www.liaisons-conference.fr