



**Impossibilité de licencier une salariée enceinte même  
après qu'elle a adhéré à un contrat de sécurisation  
professionnelle**

Dans une affaire jugée par la chambre sociale de la Cour de cassation le 4 octobre 2023 (n° 21-21.059), une salariée avait adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ; à l'issue du délai de réflexion de 21 jours, elle fut licenciée pour motif économique.

La salariée saisit la juridiction prud'homale en invoquant la nullité de son licenciement, car au moment du licenciement, son état de grossesse avait été médicalement constaté, lui permettant de bénéficier de la protection des femmes enceintes contre le licenciement.

L'employeur affirme au contraire que l'acceptation d'un CSP par la salariée, même au cours d'une période de suspension de son contrat de travail pour congé maternité, emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail, de sorte que l'employeur n'est pas tenu de justifier de l'existence d'une faute grave commise par la salariée ou de son impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur et admet que bénéficie de la protection prévue par l'article L.1225-4 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour prendre parti sur la proposition d'un CSP.

Le licenciement était donc nul en l'espèce, l'employeur n'ayant pas apporté d'éléments permettant de justifier l'existence d'une faute grave ou son impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Par le présent arrêt, la Cour rappelle que l'adhésion à un CSP constitue une modalité de licenciement pour motif économique, et non une rupture conventionnelle.

<https://www.courdecassation.fr/decision/651d00f9fe8d588318c1ac04>