



**Grossesse de la salariée : la Cour de cassation consacre
la théorie du « motif contaminant »**

Par un arrêt du 3 juin 2026 (n° 24-22.719), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle avec force l'étendue de la protection accordée à la salariée enceinte.

Elle juge que l'absence de déclaration immédiate de l'état de grossesse ne peut constituer une faute grave, même lorsque les fonctions exercées exposent la salariée à des substances dangereuses.

Surtout, la Haute juridiction confirme qu'un licenciement est frappé de nullité dès lors que la lettre de rupture se fonde, ne serait-ce que partiellement, sur un motif lié à la grossesse de la salariée.

➤ **Les faits**

En l'espèce, une salariée exerçait des fonctions impliquant la manipulation quotidienne de composés chimiques présentant des risques pour la santé.

Bien qu'elle ait eu connaissance de sa grossesse plusieurs mois auparavant, elle n'en avait informé son employeur que tardivement.

Estimant que cette dissimulation volontaire avait empêché la mise en œuvre des mesures de prévention destinées à protéger tant la salariée que l'enfant à naître, l'employeur prononça son licenciement pour faute grave.

La lettre de licenciement reprochait notamment à l'intéressée un manquement à son obligation de loyauté ainsi qu'une mise en danger délibérée de sa propre santé et de celle de son fœtus.

La cour d'appel valida le licenciement, considérant que la faute ne résidait pas dans la grossesse elle-même mais dans la rétention volontaire d'une information essentielle à l'application des règles de sécurité de l'entreprise.

➤ **La solution retenue par la Cour de cassation**

La Cour de cassation censure cette analyse.

Elle rappelle tout d'abord qu'aucune disposition légale n'impose à une salariée de révéler immédiatement son état de grossesse à son employeur.

La déclaration de grossesse constitue une simple faculté. La salariée n'est tenue de la révéler que lorsqu'elle souhaite bénéficier des droits et protections spécifiques attachés à son état, notamment la protection contre le licenciement ou les aménagements prévus par le Code du travail.

En conséquence, le fait de différer cette déclaration ne saurait, à lui seul, caractériser une faute grave ou un manquement à l'obligation de loyauté.

➤ **La consécration de la théorie du « motif contaminant »**

L'apport majeur de cette décision réside dans la confirmation de la théorie du « motif contaminant ».

La Cour juge que lorsqu'un licenciement repose, même pour partie, sur un grief directement lié à l'état de grossesse de la salariée, la nullité affecte l'intégralité de la rupture.

Peu importe que la lettre de licenciement comporte également d'autres griefs susceptibles, pris isolément, de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La seule référence à la grossesse ou à ses conséquences suffit à contaminer l'ensemble des motifs de rupture et entraîne irrémédiablement la nullité du licenciement.

➤ **Portée pratique de la décision**

Cette décision renforce la protection particulièrement élevée dont bénéficie la salariée enceinte.

Elle rappelle aux employeurs qu'ils ne peuvent tirer aucune conséquence disciplinaire du choix de la salariée de différer l'annonce de sa grossesse, y compris lorsque cette décision est susceptible de compliquer la mise en œuvre des obligations de prévention en matière de santé et de sécurité.

Elle invite également à une vigilance extrême dans la rédaction des lettres de licenciement.

Toute référence, même indirecte ou accessoire, à l'état de grossesse est susceptible d'entraîner la nullité de la rupture, indépendamment de l'existence éventuelle d'autres griefs disciplinaires parfaitement établis.

Cette décision illustre une nouvelle fois la volonté de la Cour de cassation d'assurer une protection maximale de la maternité en sanctionnant sévèrement toute rupture dont les motifs seraient, même partiellement, liés à l'état de grossesse de la salariée.

<http://www.courdecassation.fr/decision/6a1fbfb4cdc6046d47ea09d2>