

Salariée engagée dans un parcours de PMA = salariée protégée ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 26/07/2018
- Dernière mise à jour de la fiche : 26/07/2018

Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 27 juillet 2018, n° 16-28511

Une entreprise propose à une salariée une diminution d'horaires, que la salariée refuse. Et parce que cette proposition est contemporaine de ses absences liées à des tentatives de fécondation in vitro, elle y voit une discrimination. Qu'en pense le juge ?

Discrimination liée à une FIV = licenciement nul

Une salariée est en arrêt maladie de 15 jours, à 2 reprises, dans le cadre de tentatives de fécondation in vitro (FIV). Elle informe son employeur qu'elle sera de nouveau en arrêt pour la même raison 3 mois plus tard.

2 mois plus tard (avant la nouvelle absence de la salariée), l'employeur lui propose de diminuer son temps de travail en raison d'une baisse d'activité. Motif mensonger, selon la salariée qui voit dans cette proposition une discrimination. Elle saisit alors le juge pour obtenir la résiliation de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul.

Et le juge lui donne raison au motif que la chronologie de ces événements, pris dans leur ensemble, laisse supposer une discrimination.

La résiliation judiciaire est une rupture particulière du contrat de travail. Elle intervient à la demande du salarié, après que ce dernier ait introduit une demande devant le juge prud'homal. Pour que sa demande soit acceptée par le Conseil de Prud'hommes, le salarié doit cependant prouver que l'employeur s'est rendu coupable de manquements à son égard, suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail. Et s'il y parvient, les conséquences peuvent être fâcheuses pour l'entreprise...

[Qu'est-ce que la résiliation judiciaire du contrat de travail ?](#)