



# Le Droit Info n°6

## Licenciement : protection stricte de la maternité

Une salariée enceinte ou jeune maman bénéficie d'une protection particulière notamment lorsque son licenciement est envisagé, que ce soit pour un motif personnel ou économique. La mise en œuvre d'un éventuel licenciement répond notamment à une motivation et à un calendrier très précis.

### Principe : pas de licenciement

**Interdiction sauf exception.** - En principe, il est impossible de licencier une salariée enceinte ou qui vient d'être mère durant son congé de maternité ou d'adoption (c. trav. [art. L. 1225-4](#)).

Cette interdiction englobe les mesures préparatoires au licenciement. Durant le congé de maternité et toute la période de protection (voir ci-après), l'employeur ne peut donc pas prendre de mesures préparatoires au licenciement (ex. : convocation à l'entretien préalable). Toute mesure laissant penser que l'employeur prévoit le remplacement définitif de la salariée est également à éviter. Il est par exemple exclu de mentionner dans l'organigramme, au poste laissé vacant par la salariée en congé de maternité, un salarié embauché en CDI (cass. soc. 15 septembre 2010, n° [08-43299](#), BC V n° 182). Le licenciement de la salariée à son retour de congé pourrait être jugé nul.

En revanche, les juges admettent que l'employeur effectue, pendant le congé de maternité, certaines démarches liées à un licenciement économique. Il peut ainsi proposer au salarié des postes de reclassement durant ce congé dans le cadre d'un licenciement économique collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi (cass. soc. 14 septembre 2016, n° [15-15943](#) FSPB). On notera cependant que, dans cette hypothèse, il faut concilier le caractère collectif de la procédure et la situation particulière de la salariée, les propositions faites durant le congé de maternité ayant pour objet d'éviter le licenciement.

**Licenciement par exception.** - Le licenciement d'une salariée enceinte ou en congé de maternité est admis en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat. Mais cela s'entend de manière restrictive, le motif de

rupture devant être totalement étranger à l'état de grossesse ou à l'accouchement (c. trav. [art. L. 1225-4](#)).

La faute grave est, comme pour tout salarié, celle qui empêche le maintien de la salariée dans l'entreprise. Mais les faits fautifs ne doivent pas être liés à la grossesse ou à la maternité de la salariée et l'employeur devra l'établir en cas de contentieux (cass. soc. 8 mars 2000, n° [97-43797](#), BC V n° 93). Quant à l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, en pratique elle découle généralement de mesures justifiant des licenciements économiques collectifs. Pourtant, l'existence d'un motif économique ne suffit pas et la notification du licenciement doit mentionner le motif économique et les raisons pour lesquelles celui-ci rend impossible le maintien du contrat de travail (cass. soc. 21 janvier 2009, n° [07-41841](#), BC V n° 22).

## À noter

Le licenciement d'une salariée enceinte ne peut pas être motivé par l'inaptitude de la salariée et l'impossibilité de son reclassement (cass. soc. 3 novembre 2016, n° [15-15333](#) FPPB).

# Respecter la protection de la salariée

**Si la salariée l'a fait jouer.** - La salariée qui souhaite être protégée du fait de sa grossesse doit informer l'employeur de son état en lui remettant (contre récépissé), ou en lui envoyant en LRAR, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement (ou la date effective de celui-ci) (c. trav. [art. R. 1225-1](#)).

Même si la salariée n'a pas procédé à cette information, elle est quand même protégée dès que l'employeur connaît son état. Le fait que l'employeur ait reçu un « certificat médical attestant que Mme... présentait les signes d'une grossesse en évolution » ou un « un avis de prolongation d'arrêt de travail portant la mention repos supplémentaire maternité » suffit à prouver qu'il était au courant (cass. soc. 9 juillet 2008, n° [07-41927](#), BC V n° 152 ; cass. soc. 3 juin 1997, n° [94-40841](#) D). C'est à la salariée de prouver que l'employeur connaissait son état.

Dans l'hypothèse où l'employeur ignore la grossesse au moment où il notifie son licenciement à la salariée, celle-ci a 15 jours pour lui adresser par LRAR un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte et bénéficier de la protection contre le licenciement (c. trav. [art. L. 1225-5](#) et [R. 1225-2](#)). Le délai de 15 jours court à compter du moment où la salariée a effectivement connaissance de son licenciement.

**Durant toute la période de protection.** - La protection de la salariée commence lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et couvre le congé de maternité ainsi que les 10 semaines qui suivent la fin de la période de suspension du contrat de travail (c. trav. [art. L. 1225-4](#)).

En cas de congés payés pris immédiatement à la suite du congé de maternité, la période de protection est allongée d'autant (c. trav. [art. L.1225-4](#) ; cass.

soc. 14 septembre 2016, n° [15-15943](#) FSPB). Seule l'absence pour congés payés reporte ainsi le début des 10 semaines de protection, toute autre justification d'absence est irrecevable (ex. : congé pour évènement familial). Ainsi, pour une salariée en arrêt de travail pour maladie à l'issue de son congé maternité, il n'y a pas de report du point de départ de la période de protection à la date de la reprise du travail et le délai de 10 semaines court durant l'arrêt maladie (cass. soc. 8 juillet 2015, n° [14-15979](#) FSPBR).

## À noter

Avant la loi Travail, la protection était de 4 semaines (loi [2016-1088](#) du 8 août 2016, art. 10, JO du 9).

La protection de la maternité concerne aussi la salariée tombée enceinte après son licenciement dans la mesure où elle a envoyé le certificat médical à son employeur dans les 15 jours suivant la notification de son licenciement (cass. soc. 2 juillet 2014, n° [13-12496](#) D).

**Mise en œuvre du licenciement.** - Lorsque le licenciement est envisageable (ex. : faute grave), l'employeur est tenu par une protection « absolue » de la salariée pendant le congé de maternité :

- il ne peut pas notifier le licenciement, quand bien même la procédure aurait débuté avant le congé ;
- il ne peut pas faire prendre effet au licenciement notifié dans les règles avant le début du congé de maternité, un tel licenciement sera effectif à l'issue de la période de protection.

Pendant une période de protection « relative », applicable avant le congé de maternité et pendant les 10 semaines qui suivent, un licenciement est possible pour un des motifs autorisés (c. trav. [art. L. 1225-4](#) ; cass. soc. 17 février 2010, n° [06-41392](#), BC V n° 49).

## NULLITÉ DU LICENCIEMENT

Le licenciement d'une salariée protégée, du fait de sa grossesse ou sa maternité, est nul si les conditions relatives à la motivation ou la procédure du licenciement ne sont pas respectées. La salariée peut alors demander à être réintégrée (c. trav. [art.L. 1225-4](#) ; cass. soc. 30 avril 2003, n° [00-44811](#), BC V n° 152) et elle a droit à la rémunération qu'elle aurait perçue entre la date du licenciement et celle de sa réintégration (cass. soc. 30 septembre 2010, n° [08-44340](#) D). Cela étant, la salariée peut refuser la réintégration tardivement acceptée par l'employeur ; elle perçoit alors les salaires dus jusqu'à la fin de la période de protection (cass. soc. 15 décembre 2015, n° [14-10522](#) FSPB). En l'absence de réintégration, la salariée perçoit en plus une indemnité, au moins égale au salaire des 6 derniers mois, créée par la loi Travail (c. trav. [art. L. 1235-3-1](#)).