

Question / Réponse

Quels sont les cas dérogatoires permettant à un employeur de rompre le contrat d'une salariée enceinte / ayant accouché (2/3) ?

ISTNF Droit Santé Travail-02/12/2022

Le droit du travail protège à la fois l'emploi et la maternité d'une salariée enceinte et/ou ayant accouché. C'est pourquoi, par principe, l'employeur a interdiction de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme notamment pour rompre son contrat de travail (**article L. 1225-1 du Code du travail**).

A ce principe, le Code du travail a prévu certaines dérogations permettant à l'employeur, **dans des cas strictement prévus**, de licencier la salariée enceinte et/ou ayant accouché (**article L. 1225-4 du Code du travail**).

Il convient dès lors de revenir en détails sur les règles juridiques qui s'appliquent en fonction des différentes périodes et en particulier ici le : « pendant (2) » le congé maternité.

2) La protection contractuelle « pendant » le congé maternité »

Pendant le congé de maternité (**article L. 1225-17 du Code du travail**), la salariée ne peut pas être licenciée puisqu'elle bénéficie d'une **protection totale dite absolue**. En effet, l'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en présence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat, ni même notifier l'un de ces deux motifs pendant le congé (**article L. 1225-4, alinéa 1er du Code du travail**).

Ainsi, il ne peut y avoir de mesure préparatoire au licenciement (comme une convocation à un entretien préalable) pendant cette période de protection absolue (**Cass. soc., n° 15-26.250 du 1er février 2017 ; Cass. soc., n° 15-15.943 du 14 septembre 2016**). En effet, de telles mesures préparatoires feraient apparaître que la décision de licencier a en réalité été prise avant la fin de la période protégée au titre du congé maternité. Il faudra dès lors attendre le retour de la salariée.

Néanmoins, la Haute Cour a décidé que ne constituaient pas une mesure préparatoire au licenciement le rassemblement et la collecte d'attestations contre une salariée en congé maternité (**Cass. soc., n° 18-20.909 du 6 novembre 2019**).

A noter : Cette protection absolue, pendant l'intégralité du congé maternité, s'applique même si la salariée n'utilise que partiellement son droit à congé.

Par ailleurs, la salariée est également protégée pendant un arrêt de travail en raison de son état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement attesté par un certificat médical. Dans ce cas, le congé de maternité peut être augmenté dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci (**article L. 1225-21 du Code du travail**). La durée de la protection contre le licenciement est donc augmentée d'autant.

Autrement-dit : L'interdiction de licencier précitée s'applique dès lors pendant toute la durée du congé maternité, augmenté du fait de l'état pathologique.

Est par conséquent frappé de nullité le licenciement d'une salariée enceinte notifié alors qu'elle était en congé maternité au titre d'une grossesse pathologique pour une exposition in utero au diéthylstilbestrol connue de l'employeur (**Cass. soc., n° 18-24.736 du 15 janvier 2020**).

A contrario, cette protection absolue ne s'applique pas lorsque le contrat de travail est suspendu à la suite du congé maternité par un arrêt de travail sans lien avec un état pathologique lié à la maternité (**Cass. soc., n° 20-20.819 du 14 septembre 2022 ; Cass. soc., n° 14-15.979 du 8 juillet 2015**).

Pour aller plus loin :

Le « père » salarié bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère (**article L. 1255-28 du Code du travail**).

En outre, dans le cadre du congé d'adoption, les parents bénéficient également de la protection contre le licenciement (**articles L. 1225-38 et suivants dudit Code**).

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**