

Question / Réponse

Quels sont les cas dérogatoires permettant à un employeur de rompre le contrat d'une salariée

ISTNF Droit Santé Travail-09/12/2022

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**).

Après avoir étudié la protection du contrat de travail avant (**1/3**) et pendant (**2/3**) le congé maternité, examinons ici les règles juridiques qui s'appliquent à l'issue dudit congé (**3/3**).

3) La protection contractuelle « à l'issue » du congé maternité »

Conformément à **l'article L. 1225-4 du Code du travail** :

« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi **que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes**.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une **faute grave de l'intéressée**, non liée à l'état de grossesse, ou de son **impossibilité de maintenir ce contrat** pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa ».

Autrement-dit : La salariée ne peut pas être licenciée pendant les 10 semaines qui suivent :

- L'expiration du congé de maternité ;
- Et/ou la période de congés payés prise immédiatement après le congé de maternité (**Cass. soc., n° 15-15.943 du 14 septembre 2016 ; Cass. soc., n° 13-12.321 du 30 avril 2014**).

Toutefois, à l'instar de la période avant le congé maternité, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- Soit d'une faute grave de la salariée ([Cass. soc., n° 20-13.339 du 1er décembre 2021](#)) ;
- Soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ([Cass. soc., n° 21-12.817 du 30 mars 2022](#)).

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat. En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs pendant **cette période de protection également dite relative**, alors le licenciement sera annulé.

A noter : Le 2^{ème} parent salarié bénéficie aussi d'une protection contre le licenciement, pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant.

Ainsi, durant cette période, l'employeur ne peut pas licencier le deuxième parent salarié ; sauf à justifier d'une faute grave de sa part ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. La protection s'applique pendant les périodes d'absence du deuxième parent, et pendant les périodes de travail ([article L. 1225-4-1 du Code du travail](#)).

Pour autant, rien n'empêche l'employeur de commencer les mesures préparatoires au licenciement pendant cette période de protection du salarié, 2^{ème} parent, consécutivement à la naissance de l'enfant ([Cass. soc., n° 19-12.036 du 30 septembre 2020](#)).

Pour conclure :

En dehors des deux motifs légalement prévus par le Code du travail pendant la période de protection relative, le principe demeure que tout licenciement qui repose sur **l'état de grossesse d'une salariée** est nul ([article L. 1132-4 du Code du travail](#)), car fondé sur un **motif discriminatoire prohibé** ([article L. 1132-1 du présent Code](#)) ; de sorte que la salariée peut demander sa réintégration.

La Cour de cassation va plus loin en précisant qu'il s'agit même d'une **atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme**, garanti par alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ([Cass. soc., n° 18-21.862 du 29 janvier 2020](#)).

Or, lorsque la nullité du licenciement intervient en raison de la méconnaissance d'une telle liberté constitutionnellement garantie, alors l'indemnité est forfaitaire, c'est-à-dire insusceptible de déduction. En conséquence, en cas de nullité d'un licenciement lié à un état de grossesse, la salariée a droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement perçus durant cette période.

Si la salariée ne demande pas sa réintégration, le non-respect par l'employeur des dispositions protectrices relatives à la grossesse et à la maternité est sanctionné par la nullité. Cela ouvre droit le cas échéant à une indemnité qui ne peut être inférieure à

6 mois de salaire, échappant ainsi au barème « Macron » ([article L. 1235-3-1 du Code du travail](#)).

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**