

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

Organisme : [ISTNF Droit Santé Travail](#)-25/11/2022

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 : « avant (1) »

\*\*\*

## 1. **La protection contractuelle « avant » le congé maternité** »

Dès lors qu'il est informé de la grossesse de sa salariée, par principe, l'employeur ne peut pas la licencier (Voir la [Question / Réponse suivante](#)).

Toutefois, **avant le congé maternité**, ce dernier peut mettre fin aux relations contractuelles s'il justifie de l'un des deux motifs légalement prévus :

### o **Soit d'une faute grave de la salariée :**

La Cour de cassation dans un arrêt du 28 septembre 2022 a affirmé que le comportement agressif d'une salariée enceinte et/ou ayant accouché à l'égard de ses collègues de travail constituait une faute grave justifiant son licenciement ; de sorte qu'il ne caractérise pas en soi une discrimination ([Cass. soc., n° 21-15.372 du 28 septembre 2022](#)).

Voir par exemple : [Cass. soc., n° 17-26.532 du 20 février 2019](#) ; [Cass. soc., n° 14-18.305 du 30 novembre 2016](#) ; [Cass. soc., n° 14-20.573 du 19 mai 2016](#) ; ...

### o **Soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement : à savoir**

o **Pour un motif économique** ([CJUE., affaire C-103/16 du 22 février 2018](#) ; [Cass. soc., n° 15-21.898 et n° 15-22.474 du 14 décembre 2016](#)) ;

o **Pour une inaptitude** ([Cass. soc., n° 19-13.918 du 25 novembre 2020](#) ; [Cass. soc., n° 17-31.001 du 13 mars 2019](#) ; [Cass. soc., n° 16-23.190 du 7 décembre 2017](#) ; [Cass. soc., n° 15-15.333 du 3 novembre 2016](#)).

Dans les deux cas, la lettre de licenciement doit préciser **obligatoirement** que ces motifs rendent **impossible le maintien du salarié dans l'entreprise** en plus du motif (*économique et inaptitude*).

\*\*\*

**Pour conclure :**  
Pendant cette **période de protection qualifiée de « relative »**, la protection prévue par [l'article L. 1225-5 précité](#) (annulation du licenciement en cas d'envoi d'un certificat médical dans les 15 jours du licenciement) ne s'appliquera pas en cas de **faute grave** ou **d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement**.

Dès lors, la lettre de licenciement devra mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat. En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement sera annulé.

\*\*\*

**A noter :**

Nous aborderons prochainement le : « pendant » (2) et « à l'issue du congé de maternité » (3)

\*\*\*

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**

**Voir aussi :**

- Question / Réponse  
Que doit faire l'employeur qui a notifié une mesure de licenciement a une salariée qui l'informe, a posteriori, de sa grossesse ?
- Question / Réponse  
Les femmes enceintes doivent-elles obligatoirement être orientées vers le médecin du travail dans le cadre du suivi individuel adapté (SIA) de leur état de santé ?