

Que doit faire l'employeur qui a notifié une mesure de licenciement à une salariée qui l'informe, a posteriori, de sa grossesse ?

Organisme : [ISTNF Droit Santé Travail](#)-18/11/2022

Une salariée enceinte n'est pas tenue de révéler sa grossesse, ni au moment de son embauche (en CDI et en CDD également), ni pendant l'exécution des relations contractuelles et a fortiori durant la période d'essai ([article L. 1225-2 du Code du travail](#)). La seule obligation légale qui s'impose à la salariée enceinte est d'informer son employeur avant de partir en congé maternité.

Cf. Articles [L. 1225-17](#), [L. 1225-24](#) et [D. 1225-4-1](#) du Code du travail.

Cependant, tant que l'intéressée n'a pas prévenu son employeur de son état de grossesse, elle ne pourra pas bénéficier des avantages, aussi bien légaux que conventionnels le cas échéant, liés à la protection de la femme enceinte (telles que les autorisations d'absence pour examens médicaux nécessaires sans perte de rémunération [[article L. 1225-16 du Code du travail](#)], ou encore si la convention collective le prévoit, la réduction de la durée de travail quotidienne ...).

Par ailleurs en pratique, la salariée enceinte a également intérêt à informer son entreprise de son état de grossesse afin, notamment, de bénéficier de la protection contre le licenciement dont bénéficient les femmes enceintes.

Ainsi, si au moment du licenciement, l'employeur n'a pas connaissance de la grossesse de la salariée, alors, pour bénéficier de la protection contre le licenciement, l'intéressée ayant reçu notification de licenciement doit lui envoyer un **certificat médical justifiant de son état de grossesse** et indiquant la date présumée de l'accouchement.

L'intéressée doit envoyer par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur ce certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, **dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement** afin d'obtenir l'annulation de la mesure de licenciement.

Cf. Articles [L. 1225-5](#) et [R. 1225-1](#) du Code du travail.

L'envoi de ce certificat médical justifiant l'état de grossesse constitue la seule condition pour annuler le licenciement et ce dans le délai imparti ([Cass. soc., n° 13-12.496 du 2 juillet 2014](#)).

Le délai de 15 jours commence à courir à partir du moment où la salariée a été effectivement informée de son licenciement ([Cass. soc., n° 17-10.252 du 13 juin 2018](#)). Si elle envoie ledit document dans les délais, alors la salariée devra être immédiatement réintégrée. Dès lors, si l'employeur informé de l'état de grossesse d'une salariée, tarde à la réintégrer, celle-ci n'est pas tenue d'accepter sa réintégration dans l'entreprise. Elle bénéficiera dans ce cas d'une indemnisation correspondant à celle octroyée dans le cadre d'un licenciement nul ([Cass. soc., n° 14-10.522 du 15 décembre 2015](#)).

Pour conclure :

Cette protection qui s'applique également aux travailleurs des particuliers employeurs ([Cass. soc., n° 16-17.886 du 31 janvier 2018](#) s'agissant d'une assistante maternelle), est cependant écartée lorsque la salariée ne dispose pas ou plus d'un titre de séjour l'autorisant à travailler ([Cass. soc., n° 15-27.928 du 15 mars 2017](#)).

A ce principe de protection contre le licenciement, 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](#)). Nous reviendrons, prochainement et en détails, sur les règles juridiques applicables, en fonction des différentes périodes : avant ; pendant et à l'issue du congé de maternité.

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**

Voir aussi :

- [Question](#) / [Réponse](#)
[Le congé légal de maternité est-il valable pour toutes les travailleuses ?](#)
- [Question](#) / [Réponse](#)
[Quels sont les cas dérogatoires permettant à un employeur de rompre le contrat d'une salariée enceinte / ayant accouché ?](#)