

Peut-on licencier la salariée nous ayant informé de son état de grossesse ou absente pour congé maternité ?

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, en congé maternité qu'elle use ou non de ce droit et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. (Article L1225-4 du Code du travail)

Le non respect de cette interdiction entraîne la nullité du licenciement, et ouvre droit pour la salariée en plus d'une indemnisation à une réintégration. (Cass.soc. 11 février 2004, n°01-43574)

Deux exceptions sont prévues par le code du travail, l'employeur peut rompre le contrat d'une salariée en état de grossesse en cas de :

- Faute grave non liée à l'état de grossesse
- Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

La lettre de licenciement doit expressément mentionner l'un de ces motifs.

Cependant, il est impossible de licencier la salariée se trouvant en congé maternité ou en congés payés pris immédiatement après le congé maternité, quel que soit le motif, les deux exceptions ne peuvent pas être des motifs de licenciement dans ce cas. Il s'agit durant cette période d'une interdiction absolue de licencier.

Cette interdiction absolue s'étend aux mesures préparatoires au licenciement, tel que l'entretien préalable. (Cass.soc. 15 septembre 2010)

Cette protection ne s'applique pas durant la période d'essai (Cass.soc. 21 décembre 2006, n°05-44806)

Lorsque la salariée en CDD est en état de grossesse médicalement constaté, il n'y a pas de prolongation du terme du CDD. (Article L1225-6 du Code du travail)

Cependant lorsque le contrat prévoit une clause de renouvellement, l'employeur ne peut pas refuser de renouveler le CDD au motif que la salariée est enceinte.

Précision pratique : La salariée peut informer l'employeur de son état de grossesse dans les quinze jours qui suivent la notification du licenciement. Dans ce cas l'employeur doit annuler le licenciement. (Article L1225-5 du Code du travail)

Publié le 15 septembre 2017



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com

Associé de