



licenciement d'une femme enceinte

publié le 17/02/2010, vu 2596 fois, Auteur : [maître GACEM, avocat au barreau de BORDEAUX](#)

La protection de la maternité rend plus difficile le licenciement de la femme enceinte

[messaouda.gacem](#) [Tableau de bord](#) [Mon profil](#) Mes blogs blogospheremessaouda.gacem ([Se déconnecter](#))

-

Licenciement d'une femme enceinte

Il est interdit de licencier une femme enceinte en application des dispositions de l'article L1225-4 du Code du travail.

Cette interdiction s'applique dès lors que la grossesse est médicalement constatée et s'étend pendant la durée du congé de maternité et pendant les quatre semaines qui suivent la fin de cette période.

Pour bénéficier de cette protection, il appartient ainsi à la salariée d'informer son employeur de son état.

Si la salariée ne l'informe pas au plus tard 15 jours après la notification de son licenciement par l'envoi par lettre recommandée AR d'un certificat médical justifiant de son état, elle ne peut plus se prévaloir de la nullité du licenciement sauf si elle peut établir par un autre moyen que son employeur avait connaissance de sa grossesse au moment du licenciement.

Cette protection profite également au parent adoptif quinze jours avant l'arrivée de l'enfant.

Si malgré tout l'employeur prononce le licenciement, celui-ci est nul de plein droit et l'employeur est tenu de réintégrer le ou la salariée.

L'employeur est tenu de payer les salaires durant la période couverte par la protection, peu importe que la salariée ait durant celle-ci perçu une autre rémunération.

En outre, s'ajoutent l'indemnité de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés et des dommages et intérêts selon le préjudice souffert.

Néanmoins, il existe une dérogation à l'interdiction du licenciement dès lors que celui-ci intervient en dehors de la période de suspension du contrat et qu'il est motivé par une faute grave sans rapport avec l'état de grossesse ou une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Enfin, l'interdiction ne vise que le licenciement et non la rupture du contrat pendant la période d'essai. La grossesse n'empêche pas la fin d'un Contrat à durée déterminée par l'arrivée du terme.

Les articles du Code du travail

Article L1225-4

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et 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, ainsi que pendant les quatre 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.

Article L1225-5

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Article L1225-6

Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

