Image not found or type unknown

Licenciement et Maternité

publié le **22/01/2013**, vu **15561 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

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, qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes (art. L. 1225-4 du Code du travail). Ainsi, la salariée enceinte bénéficie d'un statut protecteur qui implique que durant sa grossesse, et pendant les quatre semaines qui suivent son retour de congé de maternité, celle-ci bénéfice d'une protection quasi totale contre un éventuel licenciement. Bien qu'il existe des exceptions (II), la salariée enceinte bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement (I). La sanction du non respect de ce principe étant la nullité du licenciement (III).

Licenciement et Maternité

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, qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes **(art. L. 1225-4 du Code du travail**).

Ainsi, la salariée enceinte bénéficie d'un statut protecteur qui implique que durant sa grossesse, et pendant les quatre semaines qui suivent son retour de congé de maternité, celle-ci bénéfice d'une protection quasi totale contre un éventuel licenciement.

Bien qu'il existe des exceptions (II), la salariée enceinte bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement (I).

La sanction du non respect de ce principe étant la nullité du licenciement (III).

I/ Principe de la protection absolue de la salariée enceinte contre le licenciement

Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement (**art. L. 1225-4 Code du Travail**).

En réalité, la protection de la salariée enceinte s’étend durant la grossesse à partir du moment où elle est médicalement constatée et jusqu’au début de son congé maternité.

Elle perdure également durant les quatre semaines qui suivent le congé.

Cette protection s'étend au-delà de la période du congé maternité si des mesures préparatoires au licenciement ont été prises pendant ladite période.

Par exemple, une salariée licenciée deux jours après la reprise de ses fonctions et l'engagement d'un salarié durant le congé de maternité de l'intéressée qui a pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, caractérise une mesure préparatoire au licenciement (***Cass. soc., 15 sept. 2010***).

Ainsi, la salariée de retour de son congé de maternité ne peut être licenciée le jour même (***Cass. soc., 28 mars 2001***).

Il est à noter que la visite médicale de reprise prévue à l'article R. 4624-21 du Code du travail n'a pas pour effet de différer la fin de la protection contre le licenciement de la salariée rentrant de congé maternité.

Cette période expire à l'issue des quatre semaines qui suivent la fin du congé même si la visite de reprise n'a pas eu lieu (***Cass. soc., 29 sept. 2004***).

Si la salariée réduit une partie de son congé prénatal au profit de son congé postnatal (**art. L. 1225-17 et L. 1225-19 du Code du travail**), cette prolongation du congé postnatal entraîne un report du point de départ du délai de quatre semaines.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La protection contre le licenciement prend fin en cas d'interruption de la grossesse (***Cass. soc., 28 févr. 1980***).

De même, en ce qui concerne les traitements liés à la procréation médicalement assistée, bien que le droit européen interdise le licenciement des travailleuses enceintes, il ne protège pas une salariée qui se soumet à une fécondation in vitro lorsque, à la date à laquelle son licenciement est prononcé, les ovules fécondées in vitro, n'ont pas encore été transférés dans l'utérus de cette salariée (***CJCE 26 févr. 2008, aff. 506/06***).

II/ Exceptions au principe de la protection absolue de la salariée enceinte contre le licenciement

En effet, l'employeur ne peut la licencier sauf à lui imputer une faute grave non liée à son état de grossesse ou à démontrer qu'il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (**art. L. 1225-4 du Code du travail ;** ***Cass. soc., 17 févr. 2010***).

a) Qu'est ce qu'une faute grave ?

La faute grave est celle qui empêche la poursuite du contrat de travail, même pendant la durée du préavis.

Concernant une salariée enceinte, cette faute grave ne doit pas être liée à son état de santé (***Cass. soc., 18 avr. 2008***).

Les juges doivent rechercher si les faits reprochés à la salariée, quand bien même ils seraient constitutifs d'une faute grave, sont ou non liées à l'état de grossesse de la salariée (***Cass. soc., 18 avr. 2008***).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il a été jugé que l'irritabilité ou la fatigue de la salariée était une circonstance atténuante dans l'appréciation de la faute de la salariée (***Cass. soc., 27 nov. 1990***).

Le fait de prolonger une absence de quelques jours, sans justification médicale, ne constitue pas une faute grave dans la mesure où l'employeur est averti et n'ignore pas l'état de santé de sa salariée (***Cass. soc., 19 déc. 1990***).

De la même manière, les juges considèrent que l'absence de justification pendant un mois et demi d'une prolongation de l'arrêt de travail, dont l'employeur ne peut ignorer la raison, ne constitue pas une faute grave justifiant un licenciement (***Cass. soc., 24 oct. 1996***).

En revanche, le fait d'injurier et de bousculer son supérieur hiérarchique au point de le faire tomber constitue une faute grave que l'état de santé de la salariée ne saurait justifier (***Cass. soc., 13 mars 1980***).

De la même, la réalisation d'un acte, par omission ou par commission, qui met en péril la situation de l'entreprise justifie le licenciement pour faute grave même s'il est réalisé par une salarié enceinte.

Il a ainsi été jugé valide le licenciement pour faute grave d'une salariée chef comptable, qui a mis la comptabilité de l'entreprise dans un désordre tel que l'employeur a été obligé de demander un délai supplémentaire pour présenter son bilan au président du tribunal de commerce et s'est vu assigné un redressement par un contrôleur d'Etat, un inspecteur des impôts et un agent de l'Urssaf (***Cass. soc., 16 oct. 1980***).

De même, la commission d'une faute grave a été reconnue à l'encontre d'une salariée qui, « contrairement à la procédure comptable en vigueur dans l'entreprise », n'a pas « signalé au chargé de mission les nombreux et importants retards de paiement et impayés de clients» (***Cass. soc., 13 déc. 2006***).

La deuxième exception constitutive d'une faute grave et qui justifie le licenciement de la salariée enceinte réside dans l'impossibilité de maintenir le contrat.

b) Cas qui rendent impossible le maintien du contrat de travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse doit résulter de circonstances indépendantes du comportement de la salariée (***Cass. soc., 27 avr. 1989***).

Le motif économique du licenciement (réorganisation ou restructuration, fermeture d'établissement, etc.) peut constituer une impossibilité de maintenir le contrat (***Cass. soc., 6 janv. 2010***).

Encore faut-il que le motif économique soit réellement établi et que l'employeur précise dans la lettre de licenciement les raisons qui établissent l'impossibilité de maintenir le contrat (***Cass. soc., 21 mai 2008***).

L’employeur se doit d’expliquer en quoi sa situation économique l’empêche de poursuivre le contrat et ce, indépendamment du fait que la salariée soit enceinte (***Cass. soc., 6 oct. 2010***).

En tout état de cause, la désorganisation de l’entreprise qui résulte de l’absence de la salariée pour congé maternité ne justifie pas un licenciement fondé sur l’impossibilité de maintenir le contrat de travail (***Cass. soc., 28 oct. 1998***).

L'impossibilité du maintien du contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse de la salariée a été retenue dans une affaire où

Toutefois, dans le cadre d’une restructuration visant la sauvegarde de l’entreprise et impliquant des suppressions de postes ainsi qu’une réorganisation complète de l’activité, la salariée, qui à la suite de son congé de maternité, ne retrouve pas l'emploi qu'elle occupait antérieurement et ne demande pas à occuper l'un des postes qui continue d'exister, peut se voir opposer un licenciement sur ce fondement (***Cass. soc., 21 juin 1995***).

De la même manière, l'employeur peut licencier la salariée qui refuse une nouvelle affectation dans son emploi, justifiée par une réorganisation de service, dès lors qu'elle n'entraîne pas une modification du contrat de travail (***Cass. soc., 29 févr. 1984***).

Toute disposition d’une convention collective permettant le licenciement d’un salarié dont l’absence pour maladie nécessite un remplacement serait inopérante à l’égard d’une salariée enceinte (***Cass. soc., 28 oct. 1998***).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il est à noter enfin que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail peut résulter de la déclaration par le médecin du travail de l'inaptitude définitive à tout emploi de la salariée dans l'entreprise (***Cass. soc., 28 mars 2007***).

Au demeurant, l'insuffisance professionnelle ou une faute légère de la salariée ne peuvent en aucun cas être pas un motif suffisant pour justifier le licenciement.

III/ Sanction du non-respect des dispositions protectrices de la salariée enceinte

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant la rupture du contrat de travail, le licenciement d'une salariée enceinte encourt la nullité **(art. L. 1225-5 et L. 1225-39 du Code du travail**).

Cela signifie que le licenciement n’est jamais intervenu.

La nullité est de plein droit et peu importe que l'employeur ignorait l'état de grossesse au moment où il a pris la décision de licencier la salariée (***Cass. soc., 7 avr. 2004***).

Le licenciement est ainsi annulé lorsque dans un délai de quinze jours à compter de sa notification l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical justifiant de on état (**art. R. 1225-2 et L. 1225-5 du Code du travail**).

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés