



Femme enceinte : le licenciement économique est-il possible ? et une rupture conventionnelle ?

publié le **26/06/2015**, vu **12325 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Examen de deux situations dans lesquelles la Cour de cassation assoit une même position : protection maximale de la salariée enceinte, mais sans que cela ne tourne à son propre désavantage.

La salariée en état de grossesse bénéficie d'une protection spéciale interdisant à l'employeur de rompre son contrat du fait de cette grossesse ou de l'accouchement, sous réserve qu'elle lui ait fait connaître cet état (par un **certificat médical** notamment).

Elle bénéficie également de cette protection au moment de l'embauche et pourrait invoquer **une discrimination** si elle parvenait à prouver que son état de grossesse avait conduit l'employeur à écarter sa candidature.

Cette protection spéciale prend diverses formes :

- Protection contre le licenciement
- Surveillance médicale renforcée
- Possibles aménagements de poste pour éviter des conditions de travail trop contraignantes
- Etc.

La période de protection s'étend **jusqu'à 4 semaines** après le retour de congé maternité.

1. Le licenciement économique

A la lecture des dispositions légales, certains employeurs pourraient être tentés de recourir tout de même à ce licenciement, dès lors que sa cause est exogène à la salariée.

En effet, l'article L.1225-4 alinéa 2 du code du travail semble ouvrir cette possibilité à l'employeur, en autorisant le licenciement de la salariée dont le contrat n'est pas encore suspendu « *en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement* ».

Mais la jurisprudence en apprécie très sévèrement les termes, rendant quasiment impossible la rupture contractuelle.

Si la cause économique semble répondre à l'exigence du texte, la Cour de cassation a eu l'occasion de condamner les employeurs qui se fondaient sur ce seul motif pour licencier la salariée enceinte, **sans prouver en quoi le maintien de son contrat pendant la période de protection était impossible.**

Cela a par exemple été jugé dans le cas d'une cession totale de l'entreprise, d'une compression d'effectifs, ou d'une restructuration entraînant la suppression du poste concerné (Cass. soc. 6 janvier 2010 ; Cass. soc. 24 octobre 2000, n°98-41937 ; Cass. soc. 21 janvier 2009, n°07-41841).

Le licenciement qui aurait été prononcé sur le seul motif économique – quand bien même une conséquence sur l'emploi serait matérialisée – doit être annulé.

Si elle intentait une action prud'homale, la salariée pourrait solliciter, en sus des indemnités de rupture qu'elle aurait perçues :

- une réintégration dans son emploi (s'il existe toujours en tant que tel),
- le rappel de salaire depuis la rupture du contrat,
- une indemnité pour licenciement nul.

NB : Même dans l'hypothèse où l'employeur justifierait de l'impossible maintien de la relation de travail, le licenciement demeure interdit pendant la période de suspension du contrat.

Si vous avez été placée dans une situation similaire, prenez contact avec votre conseil habituel ou avec un avocat pour déterminer l'étendue de vos droits.

2. La rupture conventionnelle homologuée

Malgré la protection spéciale dont bénéficie la salariée en état de grossesse, la Cour de cassation a récemment assoupli ladite protection, afin qu'elle ne finisse pas par pénaliser la salariée elle-même.

Confirmant des décisions des juges du fond, la Haute juridiction a **autorisé la conclusion d'une rupture négociée du contrat avant la fin de la période de protection** (Cass. soc. 25 mars 2015, n°14-10149).

En l'occurrence, une salariée qui revient de congé maternité mais qui est encore protégée pendant 4 semaine peut valablement conclure une telle rupture.

Seules l'invocation d'un vice du consentement, ou la mise en évidence d'une fraude permettraient de contester la rupture conventionnelle.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre conseil habituel ou un avocat.

Maître Nathalie FOUQUE
70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr