



Congé maternité : la protection absolue contre le licenciement cesse à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail.

Commentaire d'arrêt publié le **28/03/2022**, vu **747 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, la protection absolue cesse, un licenciement pour faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat étant possible au cours des 10 semaines suivant ces périodes.

Aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, 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, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix 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.

Il en résulte que pendant les dix semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur peut notifier un licenciement pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

En l'espèce, à l'issue de son congé maternité, la salariée s'était trouvée en arrêt maladie et avait été licenciée pour faute grave pendant son arrêt maladie.

La Cour d'appel avait considéré que le licenciement était nul mais la Cour de cassation censure cette décision au motif que la période de protection absolue contre le licenciement avait cessé à l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail. La Cour devait donc rechercher s'il y avait eu ou non faute grave de l'intéressée.

Cass. soc. 1er déc. 2021 n° 20-13.339

www.roussineau-avocats-paris.fr