

Section I. – Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1. – Embauche, mutation et licenciement

Art. L. 1225-1. – L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Note : V. *infra*, art. R. 1225-1, p. 1753 et art. R. 1227-5, p. 1757.

1) Dispositions d'ordre public. Toute convention contraire aux dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-72 du Code du travail est nulle de plein droit (Soc. 1^{er} juill. 1985 : *Juri-social* 1985, F82).

2) Non-révélation de l'état de grossesse. Une femme n'étant pas tenue, en application de l'article L. 1226-2 du Code du travail, de révéler son état de grossesse, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail en méconnaissance des dispositions relatives à la protection de la maternité alors même qu'il a recruté l'intéressée, dont il

ne savait pas qu'elle était déjà enceinte, pour occuper un poste qui ne pouvait être tenu par une femme en état de grossesse (Soc. 2 févr. 1994 : *Dr. trav.* 1994, n° 3, p. 5, § 115).

3) Résiliation du contrat. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai d'une salariée en état de grossesse en raison de cet état n'est pas nulle mais ouvre droit à des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L. 1225-71 du Code du travail (Soc. 15 janv. 1997 : *TPS* 1997, comm. 73, obs. P.-Y. Verkindt).

Art. L. 1225-2. – La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Voir : *supra*, notes sous art. L. 1225-1.

Art. L. 1225-3. – Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Art. L. 1225-3-1 (*L. n° 2016-41, 26 févr. 2016, art. 87-I, 1°*). – Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du Code de la santé publique.

Art. L. 1225-4. – 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.

Bibliographie : A. Gardin, *Maternité et rupture du contrat de travail* : *RJS* 2007, 975.

• Sommaire

I – INFORMATION DE L'EMPLOYEUR	150	1° Conditions	150
A – Délai	150	2° Effets	151
B – Modalités	150	B – Licenciement régulier	152
II – LICENCIEMENT DE LA SALARIÉE	150	1° Justification de la rupture	152
A – Licenciement nul	150	2° Notification de la rupture	152

1) Principe général. L'interdiction de procéder au licenciement d'une femme en état de grossesse médicalement constaté constitue un principe général du droit du travail (CE 8 juin 1973 : *JCP G* 1975, II, 17957, note Y. Saint-Jours).

2) Essai. Les dispositions de l'article L. 1225-4 ne sont pas applicables en période d'essai (Soc. 8 nov. 1983 : *Juri-social* 1984, F21. – Soc. 15 janv. 1997 : *TPS* 1997, comm. 73, obs. P.-Y. Verkindt).

3) Contrat à durée déterminée. Les articles L. 1225-4 et L. 1225-71 du Code du travail sont applicables aux femmes en état de grossesse liées par un contrat à durée déterminée, sans faire obstacle à l'échéance du contrat à l'arrivée du terme (Soc. 10 nov. 1993 : *Dr. trav.* 1993, n° 12, p. 5, § 546 ; *JCP E* 1994, II, 560, note J. Mouly).

4) Congé parental d'éducation. « Le bénéfice d'un congé parental d'éducation ne fait pas obstacle aux règles protectrices de la maternité » (Soc. 11 févr. 2004 : *RJS* 4/04, n° 426).

I – INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

A – Délai

5) Licenciement. Dès lors qu'une salariée qui, devant être convoquée à un entretien préalable, ne l'a pas été – peu important qu'il se fût agi, en l'espèce, d'une irrégularité non sanctionnable –, l'envoi d'une lettre lui signifiant la rupture de son contrat de travail ne saurait être considéré comme constituant une notification valable de licenciement faisant courir le délai imparti à l'intéressée pour faire connaître son état de grossesse à l'employeur (Crim. 5 janv. 1982 : *Juri-social* 1982, F26).

6) État de grossesse. Le délai de quinze jours prévu par l'article L. 1225-5 du Code du travail, s'applique uniquement à la salariée enceinte, licenciée par un employeur ignorant son état de grossesse, afin de lui permettre d'en informer cet employeur et d'en justifier par un certificat médical en vue de l'annulation de la décision de licenciement. Il est sans application lorsque l'employeur connaissait l'état de grossesse dès avant la décision de licenciement (Soc. 20 juin 1995 : *Dr. trav.* 1995, n° 7, p. 6, § 306 ; *Cah. soc.* 1995, A49).

7) Délai de quinze jours. Le délai de quinze jours prévu à l'article L. 1225-5 du Code du travail, dans lequel la salariée licenciée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où la notification du licenciement a été effectivement portée à la connaissance de la salariée ; ce délai étant exprimé en jours, le jour de la notification ne compte pas en application des dispositions de

l'article 641, alinéa 1^{er}, CPC (Soc. 16 juin 2004 : *RJS* 10/04, n° 1032. – *Adde*, Soc. 8 juin 2011 : *RJS* 8-9/11, n° 680 ; *JCP S* 2011, 1388, note S. Brissy).

B – Modalités

8) Certificat médical. La remise ou l'envoi par la salariée d'un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement, ne constitue pas une formalité substantielle pour que la salariée bénéficie de la protection légale. Il suffit qu'en fait, l'employeur ait été informé de son état de grossesse (Soc. 20 juin 1995 : *Dr. trav.* 1995, n° 7, p. 6, § 306 ; *Cah. soc.* 1995, A49. – *Adde*, Soc. 9 juill. 2008 : *RJS* 10/08, n° 988.).

9) Peu importe que le certificat médical visé par l'article L. 1225-5 du Code du travail soit établi sur un imprimé-type portant simplement la formule « présomption de grossesse » (Soc. 5 juill. 1982 : *JCP CI* 1983, I, 11716, p. 258, n° 16, obs. B. Teyssié).

10) Lettre. Est irrégulier le licenciement d'une femme en état de grossesse intervenu alors que l'employeur avait été informé de l'état de la salariée par une lettre de cette dernière (Soc. 13 juill. 1988 : *Cah. soc.* 1988, A13, où l'employeur n'avait reçu un certificat médical attestant l'état de grossesse que près d'un mois après avoir notifié son licenciement à l'intéressée).

II – LICENCIEMENT DE LA SALARIÉE

A – Licenciement nul

1° Conditions

11) État de grossesse (grossesse postérieure à la date de la rupture). Dès lors que la salariée justifie avoir avisé l'employeur de son état de grossesse dans le délai légal, son licenciement doit être annulé ; peu importe qu'à la date de la rupture de son contrat de travail sa grossesse n'ait pas débuté (Soc. 2 juill. 2014 : *RJS* 10/14, n° 679).

12) État de grossesse (défaut d'information de l'employeur). La femme enceinte victime d'un licenciement ne peut obtenir ni la reconnaissance de la nullité de ce dernier, ni la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts dès lors que celui-ci ne connaissait pas l'état de l'intéressée au moment de la rupture et n'en a pas été ultérieurement informé dans le délai fixé par l'article L. 1225-5 du Code du travail (Soc. 3 oct. 1980 : *Juri-social* 1980, F94. – *Adde*, Crim. 26 nov. 1985 : *Juri-social* 1986, F9, soulignant que l'expiration du délai susvisé – qui est impératif – entraîne, au détriment de la salariée, déchéance du droit de se prévaloir de son état de grossesse).

13) Période de protection (prise de congés payés ; report ; oui). « La période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité

étant suspendue par la prise des congés payés, son point de départ [est] reporté à la date de la reprise du travail par la salariée » (Soc. 30 avr. 2014 : *RJS* 7/14, n° 557 ; *JCP S* 2014, 1333, note D. Everaert-Dumont).

14) Période de protection (congé maladie ; report ; non). « Si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie » (Soc. 8 juill. 2015 : *RJS* 10/15, n° 637 ; *JCP S* 2015, 1365, note D. Everaert-Dumont).

15) Mesure préparatoire au licenciement. Il appartient au juge du fond de vérifier si l'engagement d'un salarié durant le congé de maternité d'une femme en congé de maternité n'avait pas eu pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, de sorte qu'il caractérisait une mesure préparatoire à son licenciement emportant nullité de ce dernier (Soc. 15 sept. 2010 : *RJS* 11/10, n° 841 ; *JCP S* 2011, 1005, note B. Bossu).

16) Visite médicale. La visite médicale prévue par le Code du travail après un congé de maternité a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de la salariée ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures, et n'a pas pour effet de différer jusqu'à cette date, la période de protection instituée par l'article L. 1225-4 du même Code (Soc. 29 sept. 2004 : *RJS* 12/04, n° 1274, 2^e esp. ; *Dr. social* 2004, 1093, obs. J. Savatier).

17) Défaut de mention de l'un des motifs exigés par l'article L. 1225-4. Le licenciement prononcé est nul dès lors que la lettre de licenciement ne mentionne aucun des motifs exigés par l'article L. 1225-4 du Code du travail (Soc. 21 janv. 2009 : *RJS* 4/09, n° 339. – *Adde*, Soc. 24 avr. 2013 : *RJS* 7/13, n° 530. – Soc. 29 mai 2013 : *RJS* 8-9/13, n° 601).

2° Effets

18) Maintien du contrat de travail. Le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté est, en l'absence de justification par l'employeur d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité pour un motif étranger à celle-ci de maintenir le contrat de travail, entaché de nullité (Soc. 19 nov. 1997 : *TPS* 1998, comm. 36).

19) Le licenciement prononcé « doit être annulé » (Soc. 20 nov. 2001 : *RJS* 2/02, n° 168. – *Rappr.* Soc. 30 sept. 1992 : *Cah. soc.* 1992, A51, d'où

il ressort que l'employeur informé de l'état de grossesse de la salariée doit aussitôt lui faire savoir que son licenciement est annulé).

20) Maintien du contrat de travail (envoi d'un certificat médical). « L'envoi à l'employeur qui ignore que la salariée est enceinte du certificat médical justifiant de son état de grossesse n'a pas pour effet de suspendre le licenciement pour lui faire prendre effet à l'issue de la période de protection mais entraîne sa nullité de plein droit » (Soc. 7 avr. 2004 : *RJS* 6/04, n° 685. – *Adde*, Soc. 9 juill. 2008 : *RJS* 10/08, n° 988).

21) Maintien du contrat de travail (référé). Le juge des référés, pour faire cesser un trouble manifestement illicite, est en droit d'ordonner la continuation du contrat de travail (Soc. 19 nov. 1997 : *TPS* 1998, comm. 36).

22) Réintégration. Lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent ; il en résulte qu'en cas de licenciement d'une salariée en état de grossesse, sa réintégration doit être ordonnée si elle le demande (Soc. 30 avr. 2003 : *RJS* 7/03, n° 869 ; *Dr. social* 2003, 827, obs. B. Gauriau. – Soc. 15 oct. 2003 : *RJS* 1/04, n° 28).

23) Réintégration (décision tardive de l'employeur). « Lorsque l'employeur, à la suite de la notification de l'état de grossesse, ne revient que tardivement sur sa décision de licencier, la salariée n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée » (Soc. 9 juill. 2008 : *RJS* 10/08, n° 988. – Soc. 6 oct. 2010 : *RJS* 12/10, n° 928, 1^{re} esp.).

24) Réintégration (décision tardive de l'employeur ; appréciation du caractère tardif). « Lorsqu'une salariée, en application de l'article L. 1225-5 du Code du travail, notifie à l'employeur son état de grossesse, de sorte que le licenciement est annulé, le juge doit apprécier le caractère tardif de la décision de réintégrer cette salariée au regard de la date de connaissance par l'employeur de cet état » (Soc. 15 déc. 2015 : *RJS* 2/16, n° 104 ; *JCP S* 2016, 1058, note D. Everaert-Dumont).

25) Réintégration (indemnité). « Le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé » (Soc. 17 févr. 2010 : *RJS* 5/10, n° 423. – Soc. 30 sept. 2010 : *RJS* 12/10, n° 928, 2^e esp.).

26) Réintégration non demandée (indemnités). « Aucun employeur ne peut résilier 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, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité dans laquelle il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou l'adoption, de maintenir ledit contrat ; la salariée dont le licenciement est nul pour avoir été notifié pendant la période de protection et qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, au salaire correspondant à la période de nullité, d'autre part, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal à celui prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail » (Soc. 20 mai 2009 : *RJS* 8-9/09, n° 710. – *Adde*, Soc. 6 oct. 2010 : *RJS* 12/10, n° 928, 1^{re} esp.).

27) Indemnité (montant). La salariée victime d'un licenciement nul parce que notifié pendant le congé de maternité, a droit au paiement d'une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal à celui prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail (Soc. 19 mars 2008 : *RJS* 8-9/08, n° 887).

B – Licenciement régulier

1° Justification de la rupture

- Faute grave

28) Faits non liés à l'état de grossesse. Il appartient aux juges du fond de constater que les faits reprochés à la salariée ne sont pas liés à son état de grossesse (Soc. 8 mars 2000 : *TPS* 2000, comm. 148. – Soc. 18 avr. 2008 : *RJS* 7/08, n° 773).

29) Lettre de licenciement (motivation). La lettre de licenciement qui reproche à la salariée une faute grave est suffisamment motivée (Soc. 18 avr. 2008 : *RJS* 7/08, n° 773).

- Impossibilité de maintenir le contrat de travail

30) Circonstances indépendantes du comportement de la salariée. L'employeur ne peut faire état de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à la grossesse qu'en justifiant de circonstances indépendantes du comportement de l'intéressée (Soc. 27 avr. 1989 : *JCP E* 1989, II, 15578, p. 531, n° 12, obs. A. Chevillard).

31) Clause de résiliation d'un contrat en raison de la rupture d'un autre. « L'existence d'une clause contractuelle de résiliation d'un contrat de travail en raison de la rupture d'un autre contrat de travail ne constitue pas en soi une impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse » (Soc. 16 juin 2004 : *RJS* 10/04, n° 1032).

32) Motif économique. « L'employeur, lorsqu'il licencie une salariée en état de grossesse médicalement constatée est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs non liés à la grossesse ou à l'accouchement pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant les périodes de protection dont bénéficie la salariée, l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité » (Soc. 6 janv. 2010 : *RJS* 3/10, n° 255).

33) Motif économique (cessation d'activité de l'entreprise). Satisfait aux exigences de motivation la lettre de licenciement visant la cessation d'activité de l'entreprise (Soc. 26 sept. 2012 : *RJS* 12/12, n° 937).

34) Accident du travail. Motif économique. « L'employeur, lorsqu'il licencie une salariée en état de grossesse médicalement constatée et dont le contrat est suspendu à la suite d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est tenu de préciser, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs non liés à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, à l'accident ou à la maladie professionnelle pour lesquels il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant les périodes de protection dont bénéficie la salariée, l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité » (Soc. 21 mai 2008 : *RJS* 8-9/08, n° 887).

2° Notification de la rupture

- Période du congé de maternité : non

35) Date de notification ou de prise d'effet de la rupture (faute grave). La résiliation par l'employeur du contrat de travail d'une femme en congé de maternité ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat résultant de ce congé, même s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée (Soc. 10 mai 1995 : *Dr. trav.* 1995, n° 6, p. 7, § 260).

36) Date de notification ou de prise d'effet de la rupture (impossibilité de maintenir le contrat de travail). « La résiliation du contrat de travail par l'employeur, même s'il justifie de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat de travail résultant du congé de maternité » (Soc. 19 mars 2008 : *RJS* 5/08, n° 541).

- Période consécutive au congé de maternité : oui

37) Notification régulière. « Pendant les quatre semaines suivant l'expiration des périodes

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Art. L. 1225-9

de suspension du contrat de travail, le 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 est possible » (Soc. 17 févr. 2010 : *RJS* 5/10, n° 422 ; *JCP S* 2010, 1230, note A. Martinon).

Art. L. 1225-4-1 (L. n° 2014-873, 4 août 2014, art. 9). – Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Art. L. 1225-5. – 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.

Voir : *supra*, notes sous art. L. 1225-4.

Art. L. 1225-6. – 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.

Sous-section 2. – Changements temporaires d'affectation

§ 1. – Nécessité médicale

Art. L. 1225-7. – La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

1) Rémunération. Une salariée déclarée inapte à ses fonctions en raison de sa grossesse et ayant sollicité un emploi compatible avec son état a droit au maintien de sa rémunération (Soc. 19 janv. 1999 : *RJS* 3/99, n° 368. – *Adde*, Soc. 14 mai 1987 : *Juri-social* 1987, F49).

2) Peu importe que le changement d'affectation n'ait pu être réalisé en l'absence de poste disponible (Soc. 19 janv. 1999, préc.).

Art. L. 1225-8. – Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

§ 2. – Travail de nuit

Art. L. 1225-9. – La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.