



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Licenciement d'une salariée enceinte ou en congé de maternité

Vérfié le 22 avril 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le licenciement est interdit pendant la période de congé de maternité. Cependant, avant et après le congé maternité, le licenciement est autorisé en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement.

Avant le congé de maternité

Dès que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La lettre de licenciement doit préciser obligatoirement que ces motifs rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise en plus du motif.

Si l'employeur n'a pas connaissance de la grossesse au moment du licenciement, il peut continuer la procédure. La salariée doit, pour bénéficier de la protection, lui envoyer un certificat médical justifiant de l'état de grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Ce courrier doit être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours à compter de la date de *notification*: [titleContent](#) du licenciement.

La réintégration de la salariée enceinte dans l'entreprise doit avoir lieu au plus vite, après réception par l'employeur du certificat.

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat. En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement est annulé.

Pendant le congé de maternité

Pendant le congé de maternité, la salariée ne peut pas être licenciée.

Elle bénéficie d'une protection totale dite *absolue*. L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en présence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat. Il faudra attendre le retour de la salariée.

Cette protection s'applique même si la salariée n'utilise que partiellement son droit à congé.

Exemple :

La salariée qui écourte son congé et reprend son activité 6 semaines après son accouchement reste totalement protégée jusqu'à l'expiration des 10 semaines.

La salariée est également protégée pendant un arrêt de travail en raison de son état pathologique de grossesse attesté par un certificat médical. Le congé de maternité est alors augmenté dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. La durée de la protection contre le licenciement est donc augmentée d'autant.

➔ **A savoir :** le père salarié bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère. Il est également protégé lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption.

À l'issue du congé de maternité

La salariée ne peut pas être licenciée pendant les 10 semaines qui suivent :

- l'expiration du congé de maternité,
- ou la période de congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La lettre de licenciement doit préciser obligatoirement que ces motifs rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise en plus du motif.

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat. En l'absence de mention de l'un de ces 2 motifs, le licenciement est annulé.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1225-1 à L1225-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195590/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195590/>)
Protection de la salariée enceinte
- Code du travail : article L1225-16 à L1225-28 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195592/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195592/>)
Autorisations d'absence et congé de maternité
- Code du travail : article L1225-29 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900910/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900910/)
Interdiction d'emploi prénatal et postnatal
- Code du travail : article L1225-38 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018764609/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018764609/)
Protection du salarié en congé d'adoption
- Code du travail : article R1225-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482921) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482921>)
Certificat médical de la femme enceinte

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)
- [gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr)
- [data.gouv.fr](https://www.data.gouv.fr)

Nos partenaires

-

[sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0