
Salariée enceinte : maîtrisez vos obligations & droits

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. L'embauche d'une salariée enceinte	p. 5
1 Ai-je le droit de demander à une candidate à un emploi si elle est enceinte ?	p. 6
2 Je viens de recruter une salariée qui ne m'avait pas révélé sa grossesse. Que puis-je faire ..	p. 7
II. La relation de travail avec la salariée enceinte	p. 8
3 Une salariée a-t-elle l'obligation de me révéler sa grossesse ?	p. 9
4 La salariée doit-elle respecter un certain formalisme pour m'annoncer sa grossesse ?	p. 10
5 Une salariée enceinte peut-elle m'imposer de la changer de poste de travail ?	p. 11
6 La salariée enceinte et moi sommes en désaccord sur son affectation temporaire. Comment ..	p. 12
7 Une salariée qui travaille de nuit souhaite travailler de jour. Dois-je accepter sa demande ? ..	p. 13
8 Suis-je tenu d'accepter une demande d'aménagement des horaires de travail d'une salariée ...	p. 14
9 Je suis dans l'impossibilité d'adapter le poste de travail de ma salariée enceinte. Comment ..	p. 15
10 Dois-je réduire la durée journalière de travail d'une salariée enceinte ?	p. 16
11 Y a-t-il des tâches que je ne peux pas faire réaliser par une salariée enceinte ?	p. 17
12 A l'issue de la visite médicale, la fiche mentionne-t-elle l'état de grossesse de la salariée ? ..	p. 18
13 Dois-je faire passer des visites médicales particulières à une salariée enceinte ?	p. 19
14 Suis-je obligé d'autoriser la salariée enceinte à s'absenter pour qu'elle puisse passer ses ...	p. 20
III. La rupture du contrat de la salariée enceinte	p. 21
15 J'ai engagé une procédure de licenciement à l'encontre d'une salariée qui vient de m'infor ..	p. 22
16 Une salariée que j'ai licenciée m'a annoncé qu'elle était enceinte et veut reprendre son po ..	p. 23
17 Puis-je rompre la période d'essai d'une salariée enceinte ?	p. 24
18 Qu'est-ce que je risque si je romps la période d'essai en raison de l'état de grossesse de l ..	p. 25
19 La grossesse est-elle un motif de rupture d'un CDD ?	p. 26
20 Puis-je invoquer la grossesse de la salariée pour refuser de renouveler son CDD ?	p. 27
21 Puis-je licencier une salariée enceinte ?	p. 28
22 Pendant combien de temps s'applique la protection contre le licenciement d'une salariée ...	p. 29
23 Quel préavis la salariée enceinte doit-elle respecter lorsqu'elle démissionne ?	p. 30
IV. Le congé maternité	p. 31
24 Pendant combien de temps une salariée peut-elle partir en congé maternité ?	p. 32
25 Qu'est-ce que je risque si je ne respecte pas l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal ? ...	p. 33

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. L'embauche d'une salariée enceinte

Le Code du travail renferme des **dispositions favorables à la salariée enceinte**, qui s'appliquent également à la **candidate à un emploi** en état de grossesse. L'employeur ne doit pas méconnaître ces règles, sous peine d'être **sanc**

Ainsi, il ne doit pas, lors de l'entretien d'embauche ou lorsqu'il recrute la salariée, chercher à **savoir** si elle est enceinte. Il lui est en conséquence **interdit de rechercher ou de faire rechercher** toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée (1).

D'ailleurs, même s'il lui pose la question, **la salariée ou la candidate à un emploi n'est pas tenue de lui répondre** (2). 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 pour prononcer une mutation d'emploi.

(1) Article L1225-1 du Code du travail

(2) Article L1225-2 du Code du travail

1 Ai-je le droit de demander à une candidate à un emploi si elle est enceinte ?

Lors d'un entretien d'embauche, l'employeur est amené à poser diverses questions au candidat. Elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec le poste à pourvoir.

Il ne saurait en conséquence rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de la femme candidate à un emploi ou salariée (1).

Il ne peut donc demander à la candidate si elle est enceinte ou non. Quand bien même il lui poserait la question, la candidate 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. (2).

(1) Article L1225-1 du Code du travail

(2) Article L1225-2 du Code du travail

2 Je viens de recruter une salariée qui ne m'avait pas révélé sa grossesse. Que puis-je faire ?

La femme candidate à un emploi n'est **pas tenue de révéler son état de grossesse** (1).

Par conséquent, même si elle s'est abstenue d'évoquer sa grossesse lors de l'entretien d'embauche ou qu'elle a délibérément menti à ce propos, l'employeur ne peut le lui reprocher.

Tout licenciement ultérieur fondé sur ce motif serait donc **abusif** (2).

De même, le fait que la salariée ait **dissimulé** son état de grossesse lors de l'embauche ne saurait être une cause de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (3).

L'employeur ne doit pas non plus se risquer à rompre la période d'essai de la salariée au motif qu'elle est enceinte. En effet, même si la rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée, la salariée peut prouver, par différents moyens, que sa période d'essai a été rompue du fait de sa grossesse (témoignages d'autres salariés, échanges de mails, etc.).

(1) Article L1225-2 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 23 février 1972, n°71-40091

(3) CJCE 4 octobre 2001, affaire C-109/00

II. La relation de travail avec la salariée enceinte

De l'annonce de la grossesse jusqu'à l'accouchement, l'état de la salariée enceinte produit certains effets à l'égard du contrat de travail et n'est pas sans incidence sur la relation de travail.

La grossesse confère notamment à la salariée un **statut protecteur** qui limite et encadre strictement les possibilités pour l'employeur de mettre un terme à son contrat de travail.

En outre, celle-ci bénéficie de certains **avantages**, liés à son état de grossesse que l'employeur ne peut lui refuser : avantages tirés de la **loi**, avantages issus de la **convention collective** applicable à l'entreprise, etc.

3 Une salariée a-t-elle l'obligation de me révéler sa grossesse ?

Aucune disposition légale n'impose à la femme enceinte de révéler à son employeur son état de grossesse, **sauf** si elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la femme enceinte (1).

Elle n'a donc **aucun délai** légal pour révéler sa grossesse à son employeur. Elle peut procéder à cette annonce quand bon lui semble : au tout début de sa grossesse, au milieu, ou bien au dernier moment, lorsqu'elle entend prendre un **congé maternité**. Elle doit par contre **informer l'employeur du motif de son absence avant le congé maternité** par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. (2).

Toutefois, dans la pratique, la femme enceinte informe son employeur de son état de grossesse dans les **meilleurs délais**, puisque cela lui permet de bénéficier des dispositions légales protectrices et des éventuels avantages prévus par la convention collective.

(1) Article L1225-2 du Code du travail

(2) Articles L1225-24 et D1225-4-1 du Code du travail

4 La salariée doit-elle respecter un certain formalisme pour m'annoncer sa grossesse ?

Lorsqu'elle annonce sa grossesse, la salariée n'a **pas de formalisme particulier** à respecter.

Toutefois, pour qu'elle bénéficie des avantages issus de la loi ou de la convention collective (autorisation d'absence rémunérée, sortie anticipée sans réduction d'horaire...), elle **doit informer l'employeur de sa grossesse** par la remise d'un **certificat médical**.

L'employeur peut donc exiger la remise, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, d'un certificat médical attestant :

- de l'état de grossesse ;
- de la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- ainsi que, s'il y a lieu, de l'existence et de la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

A défaut, il n'est pas tenu de lui faire bénéficier des avantages conférés par le Code du travail et la convention collective.

La seule affirmation d'un état de grossesse sans certificat médical est inopérante (1).

Toutefois, s'agissant de la protection contre le licenciement, la salariée en bénéficie dès lors que l'employeur a été informé, par exemple au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle est enceinte. La remise d'un certificat médical de grossesse n'est pas une formalité substantielle pour pouvoir bénéficier de cette protection (2).

(1) Cass. Soc. 12 mars 1987, n°84-41493

(2) Cass. Soc. 13 octobre 2004, n°02-44972

5 Une salariée enceinte peut-elle m'imposer de la changer de poste de travail ?

La réponse à la question varie selon que la salariée occupe ou non un poste dit "à risque".

Dans le premier cas, l'employeur est tenu d'**affecter temporairement** la salariée sur un autre poste, ne présentant pas de risque pour sa santé (1). Constitue par exemple un poste à risque celui qui expose la salariée enceinte : à des agents toxiques pour la reproduction, au virus de la rubéole ou à la toxoplasmose, au plomb métallique, etc (2).

Le **travail de nuit** est également considéré comme un facteur de risque pour la salariée enceinte, lui permettant de demander à son employeur à passer en horaire de jour, sans que celui-ci ne puisse s'y opposer (3).

Dans le second cas, la salariée peut solliciter son affectation sur un autre poste, en présentant à l'appui de sa demande, un **certificat médical**, éventuellement de son médecin traitant. C'est en effet son état de santé qui doit motiver sa demande (4).

Toutefois, l'employeur n'est ni tenu d'accepter la demande de changement de poste, ni d'accepter de l'affecter sur le poste qu'elle sollicite.

En cas de désaccord, ce n'est pas lui qui prend la décision finale. Le **médecin du travail** peut lui imposer de le changement temporaire de poste de travail.

(1) Article L1225-12 du Code du travail

(2) Article R1225-4 du Code du travail

(3) Article L1225-9 du Code du travail

(4) Article L1225-7 du Code du travail

6 La salariée enceinte et moi sommes en désaccord sur son affectation temporaire. Comment faire ?

La salariée qui **n'occupe pas un poste de travail particulièrement dangereux** pour une femme enceinte peut **solliciter un changement d'affectation** durant sa grossesse. Cependant l'employeur peut ne pas être d'accord sur le principe même de la nécessité d'un changement de poste, ou sur le type de poste à occuper.

Dans ce cas, c'est le **médecin du travail** qui va trancher.

La décision du médecin du travail s'impose à l'employeur sous peine de **sanctions civiles et pénales** (1).

Lorsque la salariée demande à changer d'affectation car elle occupe un poste de travail dangereux pour une femme enceinte, sa demande d'être affectée sur un autre emploi s'impose à l'employeur (2).

(1) Articles L1225-71 et R1227-5 du Code du travail

(2) Article L1225-12 du Code du travail

7 Une salariée qui travaille de nuit souhaite travailler de jour. Dois-je accepter sa demande ?

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, occupant un poste de nuit, **doit être affectée à un poste de jour sur sa demande** pendant la durée de sa grossesse et celle du congé légal postnatal.

Si la salariée est employée dans un établissement de vente au détail situé dans une zone touristique internationale, entre 21 heures et minuit, son choix de ne plus travailler sur cette plage horaire est d'**effet immédiat** (1).

La demande peut émaner de la **salariée elle-même** ou du **médecin du travail** (2).

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état de santé pour une durée n'excédant pas un mois après son congé postnatal.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'**accord** de la salariée (3).

(1) Articles L3122-4 et L3122-19 du Code du travail

(2) Article L1225-9 du Code du travail

(3) Article L1225-7 du Code du travail

8 Suis-je tenu d'accepter une demande d'aménagement des horaires de travail d'une salariée pendant sa grossesse ?

La salariée enceinte peut demander à son employeur à bénéficier d'un **aménagement** de ses horaires de travail. Toutefois, **rien n'oblige l'employeur à accepter**. En effet, aucune disposition légale ne confère à la salariée en état de grossesse un droit à l'aménagement des horaires de travail.

Toutefois, bon nombre de **conventions collectives** prévoient un tel aménagement, comme par exemple une sortie anticipée sans réduction de salaire.

C'est par exemple le cas de la convention collective Syntec-Cinov qui prévoit au profit de la salariée enceinte, à partir de son 3ème mois de grossesse, une réduction d'horaire de 20 minutes par jour rémunérée (1).

A défaut de dispositions conventionnelles, l'aménagement des horaires **peut être effectué soit par un accord entre l'employeur et la salariée, soit à l'initiative de l'employeur** ou sur **demande du médecin de travail**.

(1) Article 44 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987

9 Je suis dans l'impossibilité d'adapter le poste de travail de ma salariée enceinte. Comment faire ?

Lorsque l'employeur **doit aménager** le poste de travail de la salariée enceinte ou l'affecter à un autre emploi durant sa grossesse, mais que cela est **impossible**, il doit faire connaître par écrit, à la salariée ainsi qu'au médecin du travail, les **raisons** de cette impossibilité (1).

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu pendant toute la durée de la grossesse, jusqu'à ce que le congé maternité commence.

Durant cette période, la salariée continue de faire partie des effectifs, mais elle ne vient pas travailler. **Sa rémunération se compose de l'allocation journalière et du complément à la charge de l'employeur (2).**

L'employeur verse ce complément selon les mêmes modalités que l'indemnisation complémentaire prévue en cas de maladie.

(1) Articles L1225-10 et L1225-14 du Code du travail

(2) Article L1225-14 du Code du travail

10 Dois-je réduire la durée journalière de travail d'une salariée enceinte ?

Aucune disposition légale n'impose à l'employeur de réduire la durée journalière de travail d'une salariée en état de grossesse.

Par conséquent, si celle-ci en formule la demande, l'employeur n'est nullement tenu d'y accéder.

En revanche, bon nombre de **conventions collectives** confèrent ce type d'avantage à la salariée enceinte. **Dans ce cas, l'employeur est tenu** de respecter ces réductions d'horaires.

C'est le cas par exemple de la convention collective :

- syntec-cinov qui réduit de 20 minutes la durée de travail journalière à partir de leur 3^{ème} mois de grossesse (1) ;
- des industries chimiques et connexes qui prévoit une réduction d'horaire de 20 minutes par jour dès le 3^{ème} mois de grossesse, que la salariée peut prendre quand elle le souhaite au cours de la journée, y compris sous forme de pause (2) ;
- des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées qui instaure une réduction d'horaire hebdomadaire de travail de 10% dès le 3^e mois de grossesse (3).

Ces réductions d'horaires se font **sans réduction de salaire**.

(1) Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987

(2) Convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952

(3) Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Mise à jour au 15 septembre 1976

11 Y a-t-il des tâches que je ne peux pas faire réaliser par une salariée enceinte ?

L'employeur a l'obligation de ne pas affecter la salariée enceinte à la réalisation de certains travaux. En effet sont **notamment prohibés** :

- l'emploi aux étalages extérieurs des boutiques et magasins après 22 heures (1) ;
- l'emploi en catégorie A (relatif à une forte exposition aux rayonnements ionisants [2]) ;
- les emplois exposant la salariée à une température inférieure à 0°C ;
- certains modes de transport de charges (3) ;
- l'utilisation de certains équipements tels qu'un engin de type marteau piqueur (4) ;
- les travaux exposant à des agents chimiques dangereux (5).

(1) Article L1225-9 du Code du travail

(2) Article D4152-6 du Code du travail

(3) Article D4152-12 du Code du travail

(4) Article D4152-8 du Code du travail

(5) Article D4152-9 du Code du travail

12 A l'issue de la visite médicale, la fiche mentionne-t-elle l'état de grossesse de la salariée ?

Le médecin du travail est astreint au **respect du secret professionnel** sur l'existence de l'état de grossesse **aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé** par la salariée elle-même (1).

En conséquence, la **fiche médicale** transmise à l'employeur à l'issue de la visite médicale d'embauche ou lors d'un examen périodique **mentionne uniquement un avis sur l'aptitude** de la salariée à occuper son emploi assorti d'**éventuelles restrictions**.

(1) Circulaire du 2 mai 1985 BO Trav. n°85/23-24 et article R4127-4 du Code de la santé publique.

13 Dois-je faire passer des visites médicales particulières à une salariée enceinte ?

Les femmes enceintes bénéficient d'une **surveillance médicale renforcée** (SMR) durant leur grossesse (1).

Durant cette période, le médecin du travail doit statuer sur la **fréquence des examens** nécessaires et peut décider éventuellement de la **prescription d'examens complémentaires** (2).

Il peut également **proposer des mutations ou transformations** de poste (3).

La surveillance médicale renforcée prévue au bénéfice des mères dans les 6 mois suivant leur accouchement et celles qui allaitent a été supprimée en 2014 (4).

(1) Article R4624-17 du Code du travail

(2) Article R4624-19 du Code du travail

(3) Article L4624-1 du Code du travail

(4) Article R4152-1 du Code du travail abrogé et Décret n°2014-798

14 Suis-je obligé d'autoriser la salariée enceinte à s'absenter pour qu'elle puisse passer ses examens médicaux ?

Dans le cadre de sa grossesse, la salariée est amenée à passer des **examens médicaux** (échographies par exemple). Ceux-ci peuvent être programmés durant le temps de travail.

La salariée enceinte est alors **autorisée à s'absenter pour se rendre aux examens obligatoires** dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (1).

Ces examens médicaux sont au nombre de **sept** (2) et conditionnent le versement des **prestations familiales** (3).

L'employeur est donc tenu de laisser la salariée s'absenter et de maintenir intégralement son salaire durant ces périodes.

En outre, les absences de la salariée pour se rendre aux examens médicaux nécessaires à sa grossesse sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (1).

Le conjoint de la salariée enceinte (qu'il soit marié avec elle ou non) peut également bénéficier de cette autorisation d'absence pour 3 de ces 7 examens médicaux obligatoires, dans les mêmes conditions que la salariée enceinte [maintien de la rémunération et décompte dans le temps de travail effectif] (1).

(1) Article L1225-16 du Code du travail

(2) Article R2122-1 du Code de la santé publique

(3) Article L533-1 du Code de la Sécurité sociale

III. La rupture du contrat de la salariée enceinte

Si, par principe, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée enceinte, il peut le faire dans **certaines hypothèses**.

En effet, la salariée, au cours de sa grossesse, bénéficie d'une **protection particulière** contre le licenciement (1). Toutefois, **l'employeur n'a pas une interdiction absolue** de rompre son contrat de travail. Seulement, les possibilités de mettre un terme au contrat de travail d'une salariée qui attend un enfant sont strictement **limitées et encadrées** par le Code du travail (2).

(1) Article L1225-4 du Code du travail

(2) Articles L1225-4 et suivants du code du travail

15 J'ai engagé une procédure de licenciement à l'encontre d'une salariée qui vient de m'informer qu'elle est enceinte. Dois-je arrêter la procédure ?

Lorsque la salariée qui fait l'objet d'une procédure de licenciement communique à l'employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse, **l'employeur doit interrompre la procédure** de licenciement.

A défaut, le licenciement prononcé est **nul de plein droit** (1).

La protection de la salariée contre le licenciement s'applique aussi si l'employeur a été **informé de sa grossesse avant d'engager la procédure** de licenciement, par un autre moyen, par exemple par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception (2).

La salariée dispose même d'un délai de **15 jours** à compter de la notification de son licenciement pour envoyer à l'employeur son certificat et **faire annuler le licenciement prononcé** (3). Cela signifie que l'employeur, de bonne foi ignorant l'état de grossesse de la salariée, peut voir le licenciement annulé si, a posteriori, la salariée licenciée lui annonce qu'elle est enceinte.

La **protection** s'applique même si la grossesse a été **datée à une période postérieure à la notification du licenciement**. En effet les juges ont reconnu la possibilité pour une femme dont la grossesse avait été datée entre le 16 et le 30 octobre, d'être protégée contre un licenciement intervenu le 15 octobre, dès lors que l'envoi du certificat médical se fait bien dans un délai de 15 jours suivant la notification de son licenciement (4).

Toutefois, l'employeur est fondé à **maintenir la procédure** de licenciement engagée en raison d'une **faute grave** commise par la salariée (pour une **raison non liée à la grossesse**) ou pour **impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger** à la grossesse (5).

(1) Article L1225-4 du Code du travail, Cass. Soc., 7 avril 2004, n°02-40333 et Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-45105

(2) Cass. Soc., 7 novembre 2006, n°05-42413

(3) Article L1225-5 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 2 juillet 2014, n°13-12496

(5) Article L1225-4 du Code du travail

16 Une salariée que j'ai licenciée m'a annoncé qu'elle était enceinte et veut reprendre son poste. Suis-je tenu d'accepter ?

Lorsque la salariée licenciée **informe l'employeur** de son état de grossesse, par l'envoi d'un **certificat** médical attestant qu'elle est enceinte, dans les **15 jours suivant la notification du licenciement**, ce dernier est **annulé** (1).

Par conséquent, comme pour tout licenciement nul, le salarié peut solliciter sa **réintégration** dans l'entreprise, que l'employeur est tenu d'accepter (2).

En outre, la salariée peut réclamer à l'employeur le **paiement des salaires dont elle a été privée** entre son licenciement et sa réintégration, déduction faite des revenus de remplacement qu'elle a éventuellement perçus durant cette période (3).

La protection s'applique même si la grossesse a été datée à une période postérieure à la notification du licenciement. En effet les juges ont reconnu la possibilité pour une femme dont la grossesse avait été datée entre le 16 et le 30 octobre, d'être protégée contre un licenciement intervenu le 15 octobre, dès lors que l'envoi du certificat médical se fait bien dans un délai de 15 jours suivant la notification de son licenciement (4).

(1) Article L1225-5 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 30 avril 2003, n°00-44811

(3) Cass. Soc., 30 septembre 2010, n°08-44340

(4) Cass. Soc., 2 juillet 2014, n°13-12496

17 Puis-je rompre la période d'essai d'une salariée enceinte ?

Si la résiliation du contrat de travail d'une salariée enceinte est possible pendant la période d'essai (1), c'est à la condition qu'elle ne soit **pas motivée par son état de grossesse** (2). A défaut, **l'employeur sera condamné** à lui verser des dommages-intérêts (3).

L'employeur ne doit donc pas se risquer à rompre la période d'essai de la salariée au motif qu'elle est enceinte. En effet, **même si la rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée**, la salariée peut prouver, par différents moyens, que sa période d'essai a été rompue du fait de sa grossesse (témoignages d'autres salariés, échanges de mails ...).

(1) Cass. Soc., 2 février 1983, n° 79-41754 et Cass. Soc., 15 janvier 1997, n°94-43755

(2) Article L1225-1 du Code du travail

(3) Article L1225-71 du Code du travail

18 Qu'est-ce que je risque si je romps la période d'essai en raison de l'état de grossesse de la salariée ?

La **protection** spéciale contre le licenciement dont bénéficie la salariée enceinte **ne s'applique pas pendant la période d'essai** (1). Par conséquent, au cours de cette période, l'employeur est libre de mettre un terme à la relation contractuelle, si la salariée ne convient pas au poste pour lequel vous l'avez recrutée (2).

Toutefois, **vous ne pouvez pas rompre la période d'essai à cause de la grossesse** de la salariée. Il s'agit en effet d'une rupture du contrat de travail **discriminatoire** (discrimination en raison de l'état de grossesse) (3).

Il est par exemple possible de mettre un terme à la période d'essai d'une salariée qui attend un enfant lorsqu'elle a commis des **erreurs** dans la préparation des dossiers qui lui étaient confiés (4).

L'employeur qui rompt la période d'essai d'une salariée en raison de sa grossesse est **condamné à lui verser des dommages et intérêts** (5), dont le montant est librement déterminé par les juges.

Par conséquent, l'employeur ne doit donc pas se risquer à rompre la période d'essai de la salariée au motif qu'elle est enceinte. En effet, **même si la rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée**, la salariée peut prouver, par différents moyens, que sa période d'essai a été rompue du fait de sa grossesse (témoignages d'autres salariés, échanges de mails ...).

Toutefois, il ne devra pas lui verser l'indemnité qui est prévue dans le cadre d'un licenciement nul, à savoir le paiement des salaires depuis son éviction de l'entreprise (6).

(1) Cass. Soc., 2 février 1983, n° 79-41754 et Cass. Soc., 15 janvier 1997, n°94-43755

(2) Articles L1221-19 à L1221-26 du Code du travail

(3) Articles L1132-1 et suivants du Code du travail

(4) Cass. Soc., 1er juin 1983, n°80-41931

(5) Article L1225-71 du Code du travail

(6) Cass. Soc., 15 janvier 1997, n°94-43755

19 La grossesse est-elle un motif de rupture d'un CDD ?

La **protection spéciale** contre le licenciement d'une salariée enceinte s'applique également aux salariées qui sont embauchées en **CDD** (1).

Lorsque l'employeur souhaite rompre le contrat de travail à durée déterminée d'une salariée enceinte, il doit donc être **particulièrement vigilant** et tenir compte : des cas limités de rupture anticipée du CDD autorisés (2), et des cas limités de rupture du contrat d'une salariée enceinte. Il est donc, dans ce cas, **recommandé de [faire appel à un avocat](#)**, pour limiter les risques de contentieux.

L'employeur ne peut en aucun cas invoquer l'état de grossesse de la salariée pour mettre un terme par anticipation à son CDD (3). Il s'agit d'un **motif discriminatoire**.

Toutefois, la grossesse ne fait **pas obstacle à l'échéance du contrat à l'arrivée du terme** (à l'arrivée du terme, l'employeur n'est aucunement obligé de garder la salariée enceinte) (4).

(1) Cass. Soc. 10 novembre 1993, n°89-45472

(2) Articles L1243-1 et L1243-2 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 2 février 1994, n°89-42778

(4) Cass. Soc. 10 novembre 1993, n°89-45472

20 Puis-je invoquer la grossesse de la salariée pour refuser de renouveler son CDD ?

Un employeur qui embauche un salarié en CDD n'est **jamais obligé de renouveler le contrat** de travail une fois qu'il est arrivé à son terme.

Par conséquent, que la salariée titulaire du CDD soit enceinte ou non, **l'employeur est libre** de décider de renouveler ou non le contrat de travail. Les dispositions protectrices ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée (1).

En revanche, il est formellement **interdit de refuser** de renouveler un CDD **sous prétexte que la salariée est enceinte**. Sinon l'employeur risque d'être **condamné** à verser à l'intéressée des dommages-intérêts (2).

(1) Article L1225-6 du Code du travail

(2) Réponse ministérielle n°32983,18 août 1980, et Cass. Soc. 10 novembre 1993, n°89-45472

21 Puis-je licencier une salariée enceinte ?

La salariée enceinte bénéficie d'une **protection spéciale** contre le licenciement pendant la durée de sa grossesse (1).

Par conséquent, **l'employeur qui est informé**, par certificat médical (ou par tout autre moyen, par exemple l'envoi d'une lettre l'informant de la grossesse (2)), que la salariée est enceinte, ne peut pas engager contre elle de procédure de **licenciement**.

De plus, si l'employeur a licencié sa salarié et qu'il est informé dans les 15 jours d'un état de grossesse à l'aide d'un certificat médical de grossesse, cette salariée est protégée contre le licenciement (3). En effet, bénéficie de la protection contre le licenciement, la salariée qui adresse à son employeur un certificat médical de grossesse au plus tard dans les 15 jours suivant la date de licenciement. Ce certificat doit être :

- remis à l'employeur qui est tenu d'en délivrer un récépissé ;
- ou envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le certificat médical doit attester, suivant le cas : son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail (4).

La Cour de cassation a précisé que l'envoi à l'employeur d'un certificat médical de grossesse dans les 15 jours de la notification du licenciement entraîne la nullité de plein droit du licenciement et non pas simplement sa suspension (5).

Toutefois, il est **autorisé à licencier** la salariée enceinte en cas :

- de **faute grave**, non liée à l'état de grossesse ;
- d'**impossibilité de maintenir le contrat** de travail, pour un motif non lié à la grossesse ou à l'accouchement. Cette impossibilité sera généralement liée à l'existence d'un **motif économique** entraînant la suppression ou la transformation de l'emploi de la salariée (6).

Les juges ont déjà considéré que la salariée enceinte avait commis une faute grave justifiant son licenciement pendant sa grossesse alors qu'elle était partie en congés sans avoir obtenu l'accord de son employeur (7).

Autrement, si l'entreprise **ferme ses portes en raison de difficultés** financières, le licenciement économique d'une salariée qui attend un enfant est justifié (8).

(1) Article L1225-4 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 7 novembre 2006, n°05-42413

(3) Article L1225-5 du Code du travail

(4) Article R1225-1 du Code du travail

(5) Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-45105

(6) Article L1233-3 du Code du travail

(7) Cass. Soc., 23 mai 2001, n°99-43057

(8) Cass. Soc., 26 septembre 2012, n°11-17420

22 Pendant combien de temps s'applique la protection contre le licenciement d'une salariée enceinte ou qui vient d'avoir un enfant ?

La salariée enceinte bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement **pendant la durée de sa grossesse** (1).

En effet, **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 **10 semaines suivant l'expiration de ces périodes**.

Ce délai de 10 semaines est reporté par la prise de congés payés par la salariée à l'issue de son congé maternité. La salariée qui, à la fin de son congé maternité, accole des jours de congés payés, est **protégée** contre le licenciement pendant encore **10 semaines après son retour** dans l'entreprise (2).

En revanche, **l'arrêt maladie, non lié à la grossesse ou à l'accouchement**, pris par la salariée à l'issue de son congé maternité **ne reporte pas** ce délai de 10 semaines. La période de protection expire dans ce cas 10 semaines après la date de fin du congé maternité (3). Il en est de même pour la visite médicale qui a pour seul but d'apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien emploi (4).

Par conséquent, l'employeur qui est informé, par certificat médical (ou par tout autre moyen, par exemple par courrier [5]), que la salariée est enceinte, ne peut engager contre elle de procédure de licenciement.

Toutefois, il est **autorisé à licencier** la salariée pendant cette période, en cas :

- de **faute grave**, non liée à l'état de grossesse ;
- d'**impossibilité de maintenir le contrat** de travail, pour un motif non lié à la grossesse ou à l'accouchement. L'impossibilité de maintenir le contrat sera généralement liée à l'existence d'un **motif économique** entraînant la suppression ou la transformation de l'emploi de la salariée (6).

(1) Article L1225-4 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 30 avril 2014, n°13-12321

(3) Cass. Soc., 8 juillet 2015 n°14-15979

(4) Cass. Soc., 29 septembre 2004, n°02-42461

(5) Cass. Soc., 7 novembre 2006, n°05-42413

(6) Article L1233-3 du Code du travail

23 Quel préavis la salariée enceinte doit-elle respecter lorsqu'elle démissionne ?

Par principe, le salarié embauché en CDI qui souhaite démissionner est tenu de respecter un **préavis**, dont la durée est déterminée par la convention collective ou le contrat de travail et varie souvent entre 1 et plusieurs mois.

Toutefois, **certaines catégories de salariés** sont autorisées à démissionner **sans avoir à respecter un tel délai**. C'est notamment le **cas de la salariée enceinte** et de celle qui vient d'accoucher. Elle peut démissionner pendant sa grossesse et dans un délai maximal de 2 mois après la fin de son congé maternité, sans avoir à donner de préavis à son employeur, qui ne peut pas lui réclamer d'indemnité de rupture (1).

Lorsqu'elle démissionne **après son accouchement**, elle doit tout de même informer son employeur **15 jours à l'avance** (2).

A l'issue de cette démission, la salariée bénéficie même d'une **priorité de réembauchage**, si elle en fait la demande, dans l'année qui suit la rupture de son contrat (3).

(1) Article L1225-34 du Code du travail

(2) Article L1225-66 du Code du travail

(3) Article L1225-67 du Code du travail

IV. Le congé maternité

La salariée peut prendre un congé maternité selon les modalités et les durées déterminées par la loi (1).

Même si la prise d'un congé maternité n'est **pas une obligation**, l'employeur est soumis à une **interdiction d'emploi** de la salariée qui vient d'accoucher (ou qui va accoucher), pour une durée d'au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement (2).

L'employeur ne peut pas refuser un congé maternité à une salariée, qui en bénéficie de droit, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD...) ou son ancienneté dans l'entreprise.

(1) Articles L1225-17 et suivants du Code du travail

(2) Article L1225-29 du Code du travail

24 Pendant combien de temps une salariée peut-elle partir en congé maternité ?

La durée du congé maternité dépend de deux éléments : le nombre d'enfants déjà présents dans le foyer et du nombre de nouveau-nés à venir.

La salariée qui accouche de son **premier enfant** a le droit à un congé de **16 semaines** dont les 6 premières sont prises avant la date présumée de l'accouchement et les 10 autres après la date de celui-ci (1).

Cette période est augmentée en cas de naissances multiples ou lorsque le nombre d'enfants au foyer est porté à 3 après l'arrivée du nouveau-né (2).

Nombre d'enfants présents au foyer	Nombre d'enfants attendus	Durée du congé maternité (en semaines)		
		Avant la naissance	Après la naissance	Nombre total de semaines
0 ou 1 enfant	Enfant unique	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés	24	22	46
2 ou plus	Enfant unique	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés	24	22	46

(1) Article L1225-17 du Code du travail

(2) Articles L1225-18 et L1225-19 du Code du travail

25 Qu'est-ce que je risque si je ne respecte pas l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal ?

Si la salariée n'est **pas obligée de prendre son congé maternité**, l'employeur aura tout de même l'**interdiction de la faire travailler**, pendant une durée totale de 8 semaines, dont nécessairement 6 semaines après son accouchement (1).

Le **non-respect** par l'employeur de son interdiction d'emploi prénatal et postnatal est puni de l'**amende** prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (2).

Il encourt donc une amende de 1.500 euros, appliquée **autant de fois qu'il y a de salariées concernées par l'infraction**. A noter que, en cas de **récidive**, le montant de l'amende est doublé (3).

(1) Article L1225-29 du Code du travail

(2) Article R1227-6 du Code du travail

(3) Articles 131-13 et 132-11 du Code pénal