

Extrait d'acte de décès

Licenciement d'une salariée enceinte

Mis à jour le 10 août 2016 par « direction de l'information légale et administrative »

La salariée enceinte bénéficie d'un régime protecteur applicable si l'employeur envisage son licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier une salariée au motif qu'elle est enceinte (ou en congé maternité).

La protection est absolue ou relative, elle varie en fonction de la situation de la salariée.

Avant le congé de maternité

Dès lors que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier, sauf s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à sa grossesse,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (par exemple, en cas de motif économique justifiant la suppression du poste).

Par conséquent, en dehors de ces motifs, une procédure de licenciement en cours est annulée à condition que la salariée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Le certificat est envoyé par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement. La réintégration de la salariée enceinte dans l'entreprise doit avoir lieu au plus vite, après réception par l'employeur du certificat.

Pendant le congé de maternité

Pendant le congé de maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue (même en cas de faute grave ou licenciement économique, notamment). Ainsi, le licenciement ne peut ni être notifié à la salariée pendant le congé, ni prendre effet pendant le congé, même s'il a été notifié avant le début du congé.

La protection de la salariée en congé de maternité est absolue, qu'elle use ou non de son droit au congé. Par exemple, la salariée qui écourte son congé et reprend son activité 6 semaines après son accouchement alors qu'elle bénéficiait d'un droit à 10 semaines de congé reste totalement protégée jusqu'à l'expiration des 10 semaines.

À l'issue du congé de maternité

Pendant les 10 semaines qui suivent

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

la salariée ne peut pas être licenciée.

Image not found

A savoir http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg

À savoir : tout salarié en congé d'adoption bénéficie de la même protection qu'une salariée en congé maternité, que ce soit avant, pendant ou après le congé.

Références

- Code du travail : articles L1225-4 et L1225-5 - Protection de la salariée enceinte
- Code du travail : article L1225-38 - Protection du salarié en congé d'adoption
- Code du travail : article R1225-2 - Certificat médical de la femme enceinte



**Mairie
de Nargis**

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr