

Dernière mise à jour le 20 mars 2024

Protection durant le congé maternité et signature d'un CSP : la Cour de cassation précise

Au titre du code du travail, une salariée bénéficie d'une période de protection durant son congé maternité, l'adhésion à un CSP ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- La protection « relative » de la salariée enceinte
- La définition
- Une période de protection de 10 semaines
- Protection « absolue » de la salariée enceinte
- Pour qu'il y ait protection, il doit y avoir déclaration et congé de maternité
- Interdiction formelle du licenciement

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de coordinatrice de projet, à compter du 13 octobre 2009, par une association.

Elle occupe en dernier lieu les fonctions de chargée du mécénat et du partenariat.

Son contrat de travail est rompu, le 27 septembre 2016, à l'issue du délai de réflexion dont elle disposait après son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle qui lui a été proposé, le motif économique de la rupture lui ayant été notifié par lettre du 22 septembre 2016.

Invoquant la nullité de son licenciement au regard de son état de grossesse, elle saisit la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Lyon, par arrêt du 11 juin 2021, donne raison à la salariée, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et indique à l'occasion de son arrêt que :

Bénéficie de la **protection** prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail :

- La salariée en état de **grossesse** médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle. ;
- L'adhésion à ce contrat, qui constitue une modalité de licenciement pour motif économique, ne caractérisant pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

6. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du code du travail que l'employeur, tenu

d'énoncer le ou les motifs du licenciement, doit préciser, dans la lettre de licenciement d'une salariée en état de grossesse, le ou les motifs visés par l'article L. 1225-4 du code du travail. A défaut, le licenciement est nul.

7. Bénéficie de la protection prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail la salariée en état de grossesse médicalement constaté à la date d'expiration du délai dont elle dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle. L'adhésion à ce contrat, qui constitue une modalité de licenciement pour motif économique, ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

8. Ayant retenu à bon droit que le contrat de sécurisation professionnelle ne constituait pas une rupture conventionnelle mais une modalité du licenciement pour motif économique et constaté qu'à la date d'expiration du délai dont elle disposait pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle, la salariée était en état de grossesse, la cour d'appel en a exactement déduit que l'article L. 1225-4 du code du travail était applicable de sorte que l'employeur était tenu de justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 04 octobre 2023, pourvoi n°21-21059

La présente affaire est pour nous l'occasion de rappeler quelques principes fondamentaux sur la protection dont bénéficie la salariée durant un congé de maternité.

Voici quelques informations à ce sujet, extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique.

[Lire aussi : Le régime de protection de la salariée enceinte en 2025 Fiche pratique](#)

La salariée enceinte bénéficie d'un régime de protection très particulier vis-à-vis du licenciement. La présente fiche pratique vous détaille cette protection en détails, selon le régime en vigueur en 2025.

La protection « relative » de la salariée enceinte

La définition

Pendant une période que l'on nomme « protection relative », la rupture du contrat de travail par l'employeur ne peut pas avoir lieu sauf pour les cas suivants :

Faute grave ou lourde non liée à l'état de grossesse de la salariée ;

Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (en cas de licenciement économique par exemple)

Une période de protection de 10 semaines

La loi travail apporte plusieurs modifications importantes, comme suit :

La période de protection relative est portée de 4 à **10** semaines (suivant expiration congé maternité) ;

Le début de cette période de protection relative est repoussé en cas de prise des congés payés **immédiatement** après le congé de maternité.

Article L1225-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 10

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.

Protection « absolue » de la salariée enceinte

Pour qu'il y ait protection, il doit y avoir déclaration et congé de maternité

Tout ce qui suit et concerne la protection de la salariée enceinte ou ayant accouché, implique l'obligation pour la salariée de déclarer son état de grossesse médicalement constatée.

Interdiction formelle du licenciement

En vertu de l'article L 1225-4 du Code du travail, le licenciement ne peut prendre être signifié ni prendre effet pendant la période du congé de maternité donc pendant la période dite « protection absolue ».

Cela concerne tous les licenciements, y compris ceux prononcés pour :

- Faute grave ou lourde non liée à l'état de grossesse de la salariée ;
- Impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (en cas de licenciement économique par exemple)

Article L1225-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 10

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.