

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Savez-vous quel est le régime de protection pendant un congé pathologique ?

Seconde fiche pratique consacrée au congé pathologique, après avoir abordé les particularités concernant l'indemnisation par la sécurité sociale et la prise en charge par l'employeur ([cliquez ici pour retrouver cette ...](#))

## Sommaire

- Principes majeurs
- Congé pathologique et protection de la salariée

Seconde fiche pratique consacrée au congé pathologique, après avoir abordé les particularités concernant l'indemnisation par la sécurité sociale et la prise en charge par l'employeur ([cliquez ici pour retrouver cette fiche](#)), nous vous proposons de découvrir aujourd'hui les particularités concernant la période de protection dont bénéficie la salariée dans le cadre du congé de maternité.

### Principes majeurs

Si un état pathologique résultant de la grossesse est attesté par un certificat médical, la période de suspension du contrat de travail, dans le cadre du congé de maternité, peut être prolongée de :

- 2 semaines avant le congé prénatal ;
- Ce congé ne peut pas être reporté sur la période postnatale.

Il est assez fréquent que les médecins traitants prescrivent cet arrêt de travail afin de préserver la santé des salariées enceintes ainsi que celle de leur enfant.

#### Article L1225-21

Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Le congé de maternité peut se décomposer ainsi :

| Situation de la salariée | <----- Congé de maternité ----->   |                              |                                |                                     |
|--------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
|                          | 2 semaines<br>Pathologie prénatale | 6 semaines<br>Congé prénatal | 10 semaines<br>Congé postnatal | 4 semaines<br>Pathologie postnatale |

### Congé pathologique et protection de la salariée

#### Protection absolue: rappel du principe

En vertu de l'article L 1225-4 du Code du travail modifié récemment par la loi travail, le licenciement ne peut 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).

### Protection relative: rappel du principe

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).

### Congé pathologique et protection absolue ou relative

Même si les 4 semaines pathologie « postnatal » font partie du congé de maternité, seule la période de protection relative joue durant cette période.

| Situation de la salariée | <----- Congé de maternité ----->   |                              |                                |                                     |
|--------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
|                          | 2 semaines<br>Pathologie prénatale | 6 semaines<br>Congé prénatal | 10 semaines<br>Congé postnatal | 4 semaines<br>Pathologie postnatale |
| Protection               | Absolue                            |                              |                                | Relative                            |

Précision : la protection relative est active durant ces 4 semaines, que la salariée les utilise totalement, partiellement ou pas du tout.

### Rappel des dispositions issues de la loi travail

La période de protection, initialement fixée à 4 semaines par l'article L 1225-4, est désormais portée à **10 semaines** (soit au-delà du congé pathologique).

- Version avant la loi travail

#### Article L1225-4

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.

- Version depuis la loi travail

#### 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.