



Une offre globale de services adaptée à votre entreprise

Rupture du contrat de travail : peut-on licencier une salariée dès son retour de congé maternité ?

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 communément appelée « loi travail » élargit la durée de la protection de la jeune mère contre le licenciement et également celle accordée à l'autre parent (voir encadré)



En effet, jusqu'à la publication de la loi, la salariée bénéficiait d'une protection contre le licenciement notamment pendant une période de 4 semaines suivant son congé maternité.

A compter du 10 août 2016, lendemain de la date de publication de la loi, la durée de la protection est **portée de 4 à 10 semaines**.

Ainsi, il n'est pas possible de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant :

- sa grossesse ;
- l'intégralité des périodes de suspension de son contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité ;
- ainsi que pendant les **dix semaines** qui suivent l'expiration de ces périodes.

Par exception, et en dehors de la période de protection absolue du congé de maternité, il est possible de rompre le contrat de travail de la salariée uniquement en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse. La protection de la salariée est alors dite « relative ».

A défaut d'invoquer ces motifs restrictifs, tout licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions sera entaché de nullité.

Pour rappel, la même protection contre le licenciement est appliquée aux parents bénéficiant d'un **congé d'adoption**.

Point de départ des dix semaines de protection

Le point de départ de cette période est fixé à l'expiration de la période de suspension au titre du congé maternité, peu important la date de la visite médicale de reprise.

Cette visite médicale de reprise a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son poste ; elle n'a pas pour effet de différer jusqu'à la date de son organisation la période de protection des quatre (désormais 10) semaines ([Cass soc 15.12.2015 n° 14?15.283](#)).

Dans l'hypothèse où la salariée ne reprend pas immédiatement le travail au terme de son congé maternité, à partir de quand commence à courir ce fameux délai de protection de dix semaines ?

La chambre sociale de la Cour de cassation, et désormais le législateur, apportent des précisions selon la nature de la suspension du contrat.

Suspension du contrat de travail pour prise de congés payés

Si la salariée **prend des congés payés immédiatement après son congé maternité**, le point de départ des dix semaines est repoussé à l'issue de la période de congés payés (*nouvel article L. 1225-4 du Code du travail qui entérine la jurisprudence de la Cour de Cassation dans un arrêt du 30 avril 2014 (n° 13-12.321)*).

Ainsi, pendant son congé maternité et la durée des congés payés accolés à celui-ci, la salariée bénéficie de la protection absolue contre le licenciement : la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant ces périodes.

Compte tenu de la rédaction du texte, cette règle ne s'applique qu'en cas d'accolement des congés payés au congé maternité. Aussi, en cas de reprise effective du travail par la salariée puis prise de congés payés, la période de protection de dix semaines débute dès l'issue du congé maternité et n'est pas suspendue par les congés payés.

Suspension du contrat de travail due à un arrêt maladie

Dans un arrêt du 8 juillet 2015 ([n° 14-15.979](#)), la Cour de cassation a précisé que l'arrêt maladie ne devait pas être traité comme les congés payés. **La suspension du contrat pour maladie n'a pas pour effet de reporter le point de départ de la période de protection de dix semaines**, dont le point de départ reste fixé au terme du congé maternité.

Hors les cas restrictifs de la faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la procédure de licenciement pourra être mise en œuvre dix semaines après la fin du congé maternité, même si la salariée n'a pas repris le travail.

A noter : *la solution aurait été différente si l'arrêt de travail avait fait état d'un rapport avec la grossesse ou l'accouchement (arrêt « pathologique »). En effet, le congé pathologique prolongeant le congé maternité, le point de départ de la période de protection de dix semaines aurait été fixé au terme de ce congé pathologique.*

Suspension du contrat de travail en cas de congé parental

A ce jour, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la suspension du délai de protection en cas de congé parental. A notre sens, la rédaction des arrêts précités ne permet pas d'appliquer un report du point de départ de la période de protection de dix semaines à toute période de suspension du contrat de travail et notamment au congé parental.

Protection contre le licenciement de l'autre parent (article L. 1225-4-1 CT)

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes avait étendu la protection contre le licenciement de 4 semaines **au deuxième parent**.

Depuis la publication de la loi « travail », la durée de la protection contre licenciement dite « relative » est également **portée pour le deuxième parent de 4 à 10 semaines** à compter de la naissance de son enfant.

Pendant cette période de 10 semaines, l'employeur peut rompre le contrat du salarié uniquement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.