

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Licencier une femme durant son congé de maternité ? N'y pensez même pas !

Cass. Soc. 1^{er} février 2017, 15-26250

Le simple fait de préparer le licenciement pour motif économique d'une femme pendant son congé de maternité rend nul le licenciement prononcé postérieurement.

Ainsi que nous le rappelions dans [notre article d'octobre dernier](#), les salariés bénéficient, en raison de leur grossesse ou de la naissance de leurs enfants, d'une protection exorbitante du droit commun contre le licenciement dont la durée a été augmentée par la loi Travail.

Précisément, une salariée est protégée contre la rupture de son contrat de travail (i) dès le début de sa grossesse, (ii) durant son congé de maternité, (iii) durant les éventuels congés payés pris immédiatement après et (iv) pendant les 10 semaines suivant sa reprise du travail.

Toutefois, si la rupture du contrat de travail est possible durant ces périodes lorsque l'employeur « 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 », elle ne peut en aucun cas intervenir durant le congé de maternité ([art. L1225-4 al. 2 c. trav.](#)).

Sévère, la Cour de cassation juge que durant le congé de maternité il est non seulement interdit de licencier la salariée mais également de préparer son licenciement (Cass. Soc. 15 septembre 2010, [08-43299](#)).

Néanmoins, la haute juridiction considère, dans le cadre des licenciements pour motif économique, que la procédure de reclassement initiée pendant le congé de maternité ne constitue pas une mesure préparatoire prohibée (Cass. soc. 14 septembre 2016, [15-15943](#)).

A l'inverse, dans un [arrêt du 1^{er} février 2017](#), la Cour de cassation fait preuve d'une extrême sévérité en la matière. Une salariée avait été en congé de maternité du 5 juin au 17 décembre 2009 puis licenciée le 5 février 2010. A cette dernière date, le congé de maternité était terminé ; même la période de protection le suivant était dépassée (à l'époque elle était de 4 semaines et non 10). Pourtant la haute juridiction confirme la nullité du licenciement prononcée par la cour d'appel en raison de mesures préparatoires au licenciement durant le congé de maternité.

En l'espèce, les parties avaient eu un entretien téléphonique le 4 décembre 2009, soit 13 jours avant la fin du congé de maternité de la salariée. Durant cet entretien, il avait été dit à la salariée qu'elle ferait l'objet d'un entretien téléphonique. Si, *a priori*, un entretien téléphonique ne laisse pas de traces, la suite des événements rendit incontestable la teneur dudit entretien. En effet, croyant certainement bien faire, le DRH avait dit à la salariée qu'il était inutile de reprendre le travail au terme du congé de maternité et lui avait demandé de lui envoyer deux lettres ; l'une

pour annuler sa demande de congé parental d'éducation à temps partiel « *afin qu'elle [fût] toujours considérée comme à plein temps dans le cadre du licenciement économique collectif* » ; l'autre pour demander à bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée. La salariée s'exécuta. Dans l'une des deux lettres elle écrivit : « *lors de notre entretien téléphonique du 4 décembre 2009, vous m'annoncez que je [faisais] partie du plan de licenciement économique* ».

Cet élément a suffi à convaincre la cour d'appel que l'employeur avait préparé le licenciement pour motif économique de la salariée durant le congé de maternité.

Pour rejeter le pourvoi diligenté contre l'arrêt d'appel, la Cour de cassation rappelle « *qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection (...) mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision* ».

Romain PIETRI