

# Quelles sont les protections légales de la salariée enceinte durant l'essai ?

## Réponse courte

La salariée enceinte bénéficie d'une **protection spécifique** contre le licenciement dès qu'elle notifie son état à l'employeur par certificat médical, y compris pendant la période d'essai. L'employeur ne peut rompre le contrat que pour **faute grave** ou impossibilité objective de maintenir le contrat, et la protection s'étend jusqu'à douze semaines après l'accouchement.

Toute rupture du contrat décidée après la notification de la grossesse est **réputée nulle**, sauf exceptions strictement encadrées par les articles [L.337-1](#) à [L.337-3](#) du Code du travail. L'employeur doit formaliser la réception du certificat, garantir la confidentialité et adapter les conditions de travail selon les prescriptions médicales. En cas de non-respect, il s'expose à la nullité de la rupture, à la réintégration de la salariée et au paiement d'une **indemnité de réparation**.

## Définition

La salariée enceinte bénéficie, dès la **notification de son état** à l'employeur, d'une protection spécifique contre le licenciement, y compris pendant la période d'essai. Cette protection vise à garantir la sécurité de l'emploi et la santé de la salariée durant la grossesse, indépendamment de l'ancienneté ou du type de contrat de travail, y compris en cas de contrat à durée déterminée ou indéterminée.

## Conditions d'exercice

La protection de la salariée enceinte durant la période d'essai s'applique selon les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Déclenchement de la protection</b>	Notification à l'employeur par certificat médical
<b>Moment possible</b>	À tout moment de la période d'essai
<b>Durée de la protection</b>	De la notification jusqu'à 12 semaines après l'accouchement
<b>Exceptions à la protection</b>	Faute grave ou impossibilité objective étrangère à la grossesse
<b>Charge de la preuve</b>	Incombe à l'employeur

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la protection suit les étapes pratiques ci-dessous.

Étape	Règle applicable
Remise du certificat médical	Par la salariée à l'employeur dès que possible
Formalisation de la réception	Accusé de réception écrit recommandé
Rupture notifiée avant le certificat	Nulle si elle prend effet après la communication du certificat
Obligation d'adaptation	Conditions de travail ajustées selon prescriptions médicales
Litige	La preuve du motif objectif incombe à l'employeur

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la réception du certificat médical par écrit et veiller à la stricte confidentialité de l'information. **Procéder** à une analyse juridique approfondie avant toute décision de rupture concernant une salariée enceinte, le cas échéant avec le service du personnel ou un conseil spécialisé. **Documenter** précisément les raisons objectives et indépendantes de la grossesse en cas de rupture envisagée. **Adapter** les conditions de travail conformément aux prescriptions médicales et à la législation sur la protection de la maternité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.337-1</a> à <a href="#">L.337-3</a>	Protection contre le licenciement de la salariée enceinte
Art. <a href="#">L.332-1</a> à <a href="#">L.332-3</a>	Congé de maternité et protection associée
Art. <a href="#">L.121-5</a> , §4	Application de la protection <a href="#">L.337-1</a> à <a href="#">L.337-6</a> durant l'essai

L'employeur qui méconnaît la protection de la salariée enceinte pendant l'essai s'expose à la nullité de la rupture, à la réintégration de la salariée et au paiement d'une indemnité couvrant le préjudice subi. Il est impératif de traiter toute situation de grossesse avec rigueur et discrétion.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.