

# Une salariée enceinte en période d'essai bénéficie-t-elle d'une protection contre le licenciement ?

## Réponse courte

Oui, une salariée enceinte en période d'essai bénéficie d'une protection spécifique. Dès la remise du certificat médical attestant la grossesse, la **clause d'essai est suspendue**. Cette suspension court du jour de la remise du certificat à l'employeur jusqu'au début du **congé de maternité**. L'employeur ne peut donc pas rompre le contrat pendant cette période en invoquant la clause d'essai.

La fraction de la période d'essai restant à courir **reprend son cours** à la fin de la période d'interdiction de licenciement, soit après les 12 semaines suivant l'accouchement. Ce mécanisme de suspension garantit que la salariée enceinte ne perde pas le bénéfice de la protection de la maternité du seul fait qu'elle se trouve en période d'essai. L'interdiction générale de licenciement prévue à l'art. L.337-1 s'applique pleinement.

## Définition

La suspension de la clause d'essai est un mécanisme prévu par l'art. L.337-3 du Code du travail qui **neutralise temporairement** la période d'essai d'une salariée enceinte. Pendant la suspension, l'employeur ne peut pas invoquer la souplesse de la période d'essai pour rompre le contrat. La **fraction restante** de l'essai reprend après la période de protection, permettant à l'employeur d'évaluer la salariée dans des conditions normales.

## Questions fréquentes

### Comment calculer la fraction d'essai restante ?

L'employeur calcule le nombre de jours d'essai déjà effectués au moment de la remise du certificat. La fraction restante reprend après la fin de la protection. La durée totale de l'essai correspond à la fraction antérieure plus la fraction postérieure.

### La suspension de la période d'essai s'applique-t-elle aux CDD ?

Non, l'art. L. 337-3 vise les CDI comportant une clause d'essai. Pour les CDD, l'art. L. 337-2 prévoit que l'interdiction de licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance normale du contrat à durée déterminée.

### Quand débute la suspension de la clause d'essai ?

La suspension de la clause d'essai débute le jour de la remise du certificat médical à l'employeur et se prolonge jusqu'au début du congé de maternité. Cette suspension est automatique et de plein droit selon l'art. L. 337-3 du Code du travail.

### Que devient la période d'essai après le retour de la salariée ?

La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours après la fin de la période d'interdiction de licenciement, soit après les 12 semaines suivant l'accouchement. L'employeur peut alors évaluer la salariée dans des conditions normales.

### Une salariée enceinte en période d'essai est-elle protégée contre le licenciement ?

Oui, dès la remise du certificat médical, la clause d'essai est suspendue selon l'art. L. 337-3. L'employeur ne peut pas rompre le contrat en invoquant la période d'essai pendant la grossesse et les 12 semaines suivant l'accouchement.

## Conditions d'exercice

La suspension de la période d'essai est soumise à des conditions précises.

Condition	Détail
Type de contrat	CDI comportant une clause d'essai
Déclenchement	Remise du certificat médical attestant la grossesse à l'employeur
Début de la suspension	Jour de la remise du certificat médical
Fin de la suspension	Début du congé de maternité
Reprise de l'essai	Après la fin de la période d'interdiction de licenciement (12 semaines post-accouchement)
Protection applicable	Interdiction de licenciement de l'art. <a href="#">L.337-1</a>

## Modalités pratiques

La gestion administrative de la suspension d'essai nécessite un suivi rigoureux.

Élément	Détail
Calcul de la fraction restante	Nombre de jours d'essai restants au moment de la remise du certificat
Période de suspension	De la remise du certificat au début du congé de maternité
Période d'interdiction	Grossesse + 12 semaines post-accouchement
Reprise effective	Premier jour ouvrable après l'expiration des 12 semaines
Durée totale de l'essai	Fraction antérieure + fraction postérieure à la protection

## Pratiques et recommandations

**Calculer et documenter la fraction d'essai restante** dès réception du certificat médical permet d'anticiper la reprise de l'essai après le retour de la salariée.

**Informé la salariée par écrit** de la suspension de sa période d'essai et de la date prévisionnelle de reprise contribue à la transparence de la relation contractuelle.

**Ne pas tenter de rompre le contrat** pendant la période d'essai après réception du certificat, car la protection contre le licenciement prime la clause d'essai.

**Prévoir un plan d'évaluation** pour la fraction d'essai restante après le retour de la salariée garantit une appréciation équitable de ses compétences.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.337-3</u></b>	Suspension de la clause d'essai pendant la grossesse
<b>Art. <u>L.337-1</u></b>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
<b>Art. <u>L.331-2</u></b>	Définition de la femme enceinte et formalités de déclaration

La suspension ne s'applique qu'aux CDI comportant une clause d'essai. L'art. L.337-3 ne mentionne pas les CDD pour lesquels l'art. L.337-2 prévoit que l'interdiction de licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

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.