

La salariée enceinte bénéficie-t-elle d'une protection particulière en cas de restructuration ou de plan social ?

Réponse courte

Oui, la salariée enceinte bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement qui s'applique pleinement en cas de restructuration ou de plan social. L'art. L.337-1 du Code du travail interdit de notifier la rupture du contrat ou la convocation à l'entretien préalable d'une femme enceinte et pendant les **12 semaines** suivant l'accouchement. Aucune exception liée à des motifs économiques n'existe.

Tout licenciement en violation de cette interdiction est **nul et sans effet**, et la salariée peut saisir le président du tribunal du travail sous 15 jours pour obtenir sa réintégration. La seule exception est la **faute grave**, qui permet uniquement une mise à pied en attente de la décision judiciaire. L'employeur doit donc exclure les salariées enceintes des plans de licenciement. Cette protection s'applique aussi au non-renouvellement d'un CDD motivé par la grossesse.

Définition

La protection de la salariée enceinte en cas de restructuration est une application de l'interdiction générale de licenciement prévue par le Code du travail. Elle constitue une **protection d'ordre public** qui prime sur les motifs économiques et interdit toute rupture du contrat pendant la grossesse et les 12 semaines post-accouchement. La **nullité du licenciement** est la sanction de toute violation.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer un plan social impliquant une salariée enceinte ?

L'employeur doit identifier les salariées enceintes ou en période post-accouchement avant tout plan, les exclure de la liste des licenciements envisagés et différer toute notification après l'expiration de la période de 12 semaines suivant l'accouchement de la salariée concernée.

Existe-t-il une exception à l'interdiction en cas de restructuration ?

La seule exception est la faute grave, qui permet uniquement une mise à pied conservatoire en attendant la décision du tribunal du travail. Hormis cette hypothèse, aucun motif, même économique majeur, ne permet de licencier une salariée enceinte protégée.

La salariée enceinte est-elle protégée en cas de restructuration ou de plan social ?

Oui, la protection contre le licenciement de l'art. L. 337-1 s'applique pleinement en cas de restructuration ou de plan social. Aucune exception liée à des motifs économiques n'existe. Tout licenciement notifié pendant la grossesse ou les 12 semaines post-accouchement est nul.

Les motifs économiques peuvent-ils justifier le licenciement d'une salariée enceinte ?

Non, les motifs économiques ne constituent pas une exception à l'interdiction de licenciement. La protection est d'ordre public et prime sur tout impératif de gestion ou de réorganisation. Aucun plan social ne peut inclure une salariée enceinte ou en période post-accouchement.

Quelles sanctions encourt l'employeur en cas de violation lors d'un plan social ?

L'employeur s'expose aux sanctions pénales de l'art. L. 338-4 : 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et 251 à 25 000 euros d'amende. Le licenciement est en outre nul de plein droit, et la salariée peut obtenir sa réintégration devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

La protection s'applique de manière absolue pendant la période protégée.

Élément	Détail
Période protégée	Grossesse médicalement constatée + 12 semaines après l'accouchement
Actes interdits	Notification de la rupture et convocation à l'entretien préalable
Motifs économiques	Ne constituent pas une exception à l'interdiction
Sanction	Nullité du licenciement et réintégration possible
Seule exception	Faute grave, avec mise à pied en attendant la décision du tribunal du travail

Modalités pratiques

L'employeur doit intégrer cette protection dans la gestion d'une restructuration.

Étape	Détail
Recensement	Identifier les salariées enceintes ou en période post-accouchement avant tout plan
Exclusion du plan	Exclure ces salariées de la liste des licenciements envisagés
Report	Différer le licenciement éventuel après l'expiration de la période de 12 semaines
Information	Informar le conseiller juridique et la délégation du personnel de cette contrainte
Suivi	Vérifier qu'aucune convocation à l'entretien préalable n'est envoyée pendant la période protégée

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement l'état de grossesse des salariées concernées par un plan social avant toute notification de licenciement est indispensable.

Consulter le service juridique sur la liste définitive des personnes licenciées permet d'éviter une erreur aux conséquences lourdes.

Planifier les délais de la restructuration en tenant compte des périodes de protection évite les situations de blocage.

Documenter l'exclusion des salariées protégées du plan de licenciement prouve la bonne foi de l'employeur en cas de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-1</u>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. <u>L.337-1(2)</u>	Exception pour faute grave (mise à pied en attendant la décision judiciaire)
Art. <u>L.338-4</u>	Sanctions pénales (8 jours à 6 mois d'emprisonnement, 251 à 25 000 euros d'amende)

La protection contre le licenciement est d'ordre public et ne peut être écartée par aucun motif économique. En cas de notification irrégulière, la salariée dispose de 15 jours pour saisir le président du tribunal du travail, qui ordonne la réintégration.

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.