

Quelles sanctions l'employeur encourt-il en cas de licenciement illégal d'une salariée enceinte ?

Réponse courte

L'employeur qui licencie illégalement une salariée enceinte s'expose à des sanctions civiles et pénales. Sur le plan civil, le licenciement est frappé de nullité absolue en vertu de l'art. L.337-1 et réputé n'avoir jamais produit d'effets. La salariée peut obtenir sa **réintégration** par ordonnance du président du tribunal du travail statuant en urgence sous 15 jours. L'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts couvrant la perte de salaire et le préjudice moral.

Sur le plan pénal, l'art. L.338-4 prévoit un **emprisonnement de 8 jours à 6 mois** et une amende de **251 à 25 000 euros**. En cas de non-réintégration malgré l'ordonnance, des indemnités supplémentaires sont dues. Ces sanctions s'appliquent que l'employeur ait eu ou non connaissance de la grossesse au moment du licenciement.

Définition

Les sanctions pour licenciement illégal d'une salariée enceinte regroupent l'ensemble des conséquences juridiques frappant l'employeur qui notifie un licenciement en violation de la protection de la maternité. Elles comprennent la **nullité du licenciement**, la réintégration forcée, les dommages-intérêts et les **sanctions pénales** prévues par le Code du travail.

Questions fréquentes

L'ignorance de la grossesse exonère-t-elle l'employeur ?

Non, ces sanctions s'appliquent que l'employeur ait eu ou non connaissance de la grossesse au moment du licenciement, à condition que la salariée produise le certificat médical par lettre recommandée dans les 8 jours suivant la notification du licenciement.

La faute grave permet-elle d'éviter ces sanctions ?

Une faute grave non liée à la grossesse permet une mise à pied conservatoire en attendant la décision judiciaire. Toutefois, l'employeur ne peut jamais notifier directement le licenciement : seul le tribunal du travail peut autoriser la rupture du contrat après examen des faits.

Les sanctions civiles et pénales sont-elles cumulables ?

Oui, les sanctions civiles et pénales sont cumulables. L'employeur peut donc être condamné à la nullité du licenciement, à la réintégration et au versement de dommages-intérêts, tout en encourant simultanément les peines d'emprisonnement et d'amende prévues à l'art. L. 338-4.

Quelles sanctions encourt l'employeur en cas de licenciement illégal d'une salariée enceinte ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales. Le licenciement est frappé de nullité absolue (art. L. 337-1) et la salariée peut obtenir sa réintégration. L'art. L. 338-4 prévoit en outre un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et une amende de 251 à 25 000 euros.

Quels dommages-intérêts la salariée peut-elle obtenir ?

La salariée peut obtenir réparation du préjudice matériel et moral, incluant notamment le versement de tous les salaires arriérés depuis le licenciement nul. En cas de non-réintégration malgré l'ordonnance, des indemnités supplémentaires sont également dues par l'employeur fautif.

Conditions d'exercice

Les sanctions s'appliquent dans les conditions suivantes.

Condition	Détail
Période protégée	Grossesse médicalement constatée jusqu'à 12 semaines post-accouchement
Notification visée	Licenciement ou convocation à l'entretien préalable
Connaissance de la grossesse	Si l'employeur ignorait la grossesse, la salariée dispose de 8 jours pour produire le certificat
Exception	Faute grave non liée à la grossesse (mise à pied en attendant la décision judiciaire)
Cumul des sanctions	Les sanctions civiles et pénales sont cumulables

Modalités pratiques

Les sanctions se déclinent de la manière suivante.

Sanction	Détail
Nullité du licenciement	Le licenciement est nul et sans effet (art. L.337-1)
Réintégration	Ordonnée par le président du tribunal du travail en urgence
Salaires arriérés	Versement de tous les salaires dus depuis le licenciement nul
Domages-intérêts	Réparation du préjudice matériel et moral
Emprisonnement	8 jours à 6 mois (art. L.338-4)
Amende pénale	251 à 25 000 euros (art. L.338-4)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement l'absence de grossesse déclarée avant toute procédure de licenciement permet d'éviter la nullité absolue.

Consulter le service juridique dès qu'une procédure disciplinaire concerne une salariée en âge de procréer constitue une précaution élémentaire.

Documenter rigoureusement la faute grave invoquée lorsqu'elle constitue le seul motif admissible de licenciement pendant la période protégée est indispensable.

Prévoir la mise à pied conservatoire en cas de faute grave car le licenciement ne peut intervenir qu'après décision judiciaire confirmant la gravité de la faute.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-1</u>	Nullité du licenciement pendant la grossesse et réintégration
Art. <u>L.338-4</u>	Sanctions pénales : emprisonnement et amende
Art. <u>L.124-12</u>	Modalités de la réintégration

La nullité du licenciement est absolue et d'ordre public : elle s'applique même si l'employeur ignorait la grossesse au moment de la notification, à condition que la salariée produise le certificat médical dans les 8 jours. Les sanctions pénales peuvent être prononcées en plus des sanctions civiles.

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.