

# Une salariée en arrêt maladie pendant sa grossesse bénéficie-t-elle d'une double protection ?

## Réponse courte

La salariée en arrêt maladie pendant sa grossesse bénéficie d'une **double protection** contre le licenciement. La première découle de l'art. [L.337-1](#) interdisant tout licenciement pendant la grossesse et les 12 semaines post-accouchement. La seconde résulte de l'art. [L.121-6](#) protégeant le salarié en incapacité de travail pendant **26 semaines**. L'art. [L.338-2](#) confirme que les dispositions du congé de maternité ne préjudicient pas à celles applicables en cas de **maladie résultant de la grossesse**.

Ces deux protections se cumulent et la plus favorable s'applique. En pratique, la protection maternité est plus étendue car elle est **absolue**, sans limite de durée de 26 semaines, ce qui impacte directement la gestion des absences médicales fréquentes, et couvre l'intégralité de la grossesse ainsi que les 12 semaines suivant l'accouchement.

## Définition

La double protection désigne le cumul de deux régimes protecteurs distincts applicables à la salariée enceinte en arrêt maladie : la **protection de la maternité** (art. [L.337-1](#)) et la **protection contre le licenciement en cas de maladie** (art. [L.121-6](#)). L'art. [L.338-2](#) garantit que ces deux régimes coexistent sans que l'un ne préjudicie à l'autre, selon le principe de **faveur**. Cette articulation est également déterminante lorsque la grossesse survient pendant un arrêt maladie.

## Conditions d'exercice

La double protection s'applique dans les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Protection maternité</b>	Grossesse médicalement constatée, certificat envoyé par lettre recommandée
<b>Protection maladie</b>	Incapacité de travail justifiée par certificat médical (maximum 26 semaines)
<b>Cumul</b>	Les deux protections se superposent pendant la durée commune
<b>Priorité</b>	La protection la plus favorable s'applique
<b>Art. <a href="#">L.338-2</a></b>	Les dispositions maternité ne préjudicient pas aux dispositions maladie

## Modalités pratiques

L'articulation des deux protections produit les effets pratiques suivants.

Élément	Détail
<b>Certificat grossesse</b>	Envoyé par lettre recommandée pour activer la protection maternité
<b>Certificat maladie</b>	Transmis à l'employeur et à la <u>CNS</u> dans les 3 jours
<b>Maintien du salaire</b>	Selon les règles applicables à la maladie (continuation du salaire puis indemnités <u>CNS</u> )
<b>Durée de protection</b>	Protection maternité sans limite de 26 semaines, couvre toute la grossesse
<b>Fin de la maladie</b>	La protection maternité subsiste même si la protection maladie expire

## Pratiques et recommandations

**Identifier clairement le régime applicable** à chaque période d'absence permet d'appliquer correctement les règles de maintien du salaire et de protection contre le licenciement.

**Ne jamais tenter de licencier** une salariée enceinte au motif que la période de 26 semaines de protection maladie est expirée car la protection maternité reste active.

**Déclarer l'incapacité de travail** à la CNS conformément aux procédures habituelles même lorsque la maladie est liée à la grossesse garantit le versement des indemnités.

**Coordonner avec le médecin du travail** l'évaluation de l'aptitude de la salariée en vue de son retour permet de préparer un aménagement de poste adapté.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.337-1</u></b>	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines post-accouchement
<b>Art. <u>L.121-6</u></b>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines)
<b>Art. <u>L.338-2</u></b>	Articulation entre protection maternité et maladie résultant de la grossesse

La double protection signifie que l'employeur ne peut exploiter l'expiration de la protection maladie de 26 semaines pour licencier une salariée toujours enceinte. La protection maternité prend le relais et reste effective sans limitation de durée tant que la grossesse est en cours.

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.