

La salariée enceinte peut-elle démissionner pendant sa grossesse et quels en sont les effets ?

Réponse courte

L'art. L.337-4 du Code du travail confirme que la femme salariée **conserve son droit de résiliation** du contrat pendant sa grossesse, sous réserve du **délaï de préavis** légal ou conventionnel. La protection contre le licenciement de l'art. L.337-1 est unilatérale : elle interdit à l'employeur de licencier, mais n'empêche pas la salariée de démissionner.

La démission entraîne la perte de la **protection contre le licenciement** et du congé de maternité rémunéré par l'employeur. La salariée conserve ses droits auprès de la **CNS** si elle remplit les conditions d'affiliation. Après le congé de maternité, l'art. L.332-4 offre une alternative : s'abstenir de reprendre son emploi sans préavis ni indemnité pour élever son enfant, ce qui la distingue de la rupture d'un commun accord, avec un droit de **réembauchage prioritaire** pendant un an.

Définition

La **démission de la salariée enceinte** est l'exercice du droit de résiliation unilatérale du contrat de travail par la femme salariée en état de grossesse. L'art. L.337-4 garantit ce droit, qui ne peut être ni restreint ni conditionné par l'employeur. Elle se distingue du **droit de non-reprise** prévu à l'art. L.332-4, qui permet de quitter l'emploi sans préavis après le congé de maternité.

Questions fréquentes

La salariée enceinte peut-elle démissionner pendant sa grossesse ?

Oui, l'art. L. 337-4 du Code du travail confirme que la femme salariée conserve son droit de résiliation du contrat pendant sa grossesse, sous réserve du délai de préavis légal ou conventionnel. La protection de l'art. L. 337-1 est unilatérale et ne limite pas la démission.

Quel préavis la salariée doit-elle respecter en cas de démission ?

La salariée doit respecter le délai légal de préavis selon son ancienneté (1 à 3 mois pour les employés). La démission doit être notifiée par lettre recommandée à l'employeur. Le préavis conventionnel s'applique s'il est plus favorable que le délai légal.

Quelle alternative à la démission après le congé de maternité ?

L'art. L. 332-4 offre une alternative : s'abstenir de reprendre son emploi sans préavis ni indemnité pour élever son enfant, avec un droit de réembauchage prioritaire pendant un an. Cette option est souvent plus avantageuse que la démission classique pour la salariée.

Quels sont les effets d'une démission pendant la grossesse ?

La démission entraîne la perte de la protection contre le licenciement et du congé de maternité rémunéré par l'employeur. La salariée conserve toutefois ses droits auprès de la CNS si elle remplit les conditions d'affiliation, notamment pour l'indemnité de maternité.

Une démission sous pression peut-elle être annulée ?

Oui, si l'employeur a exercé des pressions pour obtenir la démission, le tribunal du travail peut la requalifier en licenciement abusif. Il est donc essentiel pour l'employeur de ne jamais inciter une salariée enceinte à démissionner et de documenter la liberté du consentement.

Conditions d'exercice

Les effets de la démission varient selon le moment et les modalités choisies par la salariée.

Situation	Régime applicable
Démission pendant la grossesse	Préavis obligatoire (art. L.337-4), perte progressive des protections
Démission pendant le congé de maternité	Préavis applicable, indemnité de maternité CNS maintenue si conditions remplies
Non-reprise après congé de maternité	Pas de préavis ni d'indemnité de rupture (art. L.332-4)
Réembauchage prioritaire	Droit pendant 1 an après la non-reprise (art. L.332-4)
Préavis conventionnel	Durée selon la convention collective ou le contrat si plus favorable

Modalités pratiques

La salariée qui souhaite démissionner doit respecter certaines formalités.

Étape	Détail
Notification écrite	Adresser la démission par lettre recommandée à l'employeur
Respect du préavis	Observer le délai légal selon l'ancienneté (1 à 3 mois pour les employés)
Solde de tout compte	L'employeur verse le salaire dû, les congés non pris et tout prorata
Affiliation CNS	Vérifier le maintien des droits aux prestations de maternité auprès de la CNS
Certificat de travail	L'employeur remet un certificat de travail à la fin du contrat

Pratiques et recommandations

Informez la salariée de l'alternative de l'art. [L.332-4](#) qui permet de ne pas reprendre le travail après le congé de maternité sans préavis, avec un droit de réembauchage prioritaire pendant un an.

Vérifiez avec la salariée ses droits auprès de la [CNS](#) avant qu'elle ne prenne sa décision, car la démission peut affecter ses prestations sociales.

Documentez la démission de manière transparente pour éviter tout litige ultérieur sur la liberté du consentement.

Ne jamais inciter une salariée enceinte à démissionner, car cela pourrait être requalifié en licenciement déguisé par le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-4	Droit de résiliation du contrat par la femme salariée enceinte
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement (unilatérale, ne limite pas la démission)
Art. L.332-4	Droit de non-reprise après congé de maternité et réembauchage prioritaire
Art. L.332-3	Conservation de l'emploi pendant le congé de maternité

La démission de la salariée enceinte est un acte libre qui ne peut être refusé par l'employeur. Toutefois, si l'employeur a exercé des pressions pour obtenir cette démission, le tribunal du travail peut la requalifier en licenciement abusif. L'art. [L.332-4](#) constitue souvent une option plus avantageuse que la démission classique.

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.