

# 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.

## 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. <a href="#">L.337-4</a> ), perte progressive des protections
Démission pendant le congé de maternité	Préavis applicable, indemnité de maternité <a href="#">CNS</a> maintenue si conditions remplies
Non-reprise après congé de maternité	Pas de préavis ni d'indemnité de rupture (art. <a href="#">L.332-4</a> )
Réembauchage prioritaire	Droit pendant 1 an après la non-reprise (art. <a href="#">L.332-4</a> )
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 <u>CNS</u>	Vérifier le maintien des droits aux prestations de maternité auprès de la <u>CNS</u>
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. <u>L.337-4</u>	Droit de résiliation du contrat par la femme salariée enceinte
Art. <u>L.337-1</u>	Protection contre le licenciement (unilatérale, ne limite pas la démission)
Art. <u>L.332-4</u>	Droit de non-reprise après congé de maternité et réembauchage prioritaire
Art. <u>L.332-3</u>	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.