

Quelle est la durée de la protection contre le licenciement après le retour de congé de maternité ?

Réponse courte

L'art. L.337-1 du Code du travail interdit à l'employeur de notifier la rupture du contrat ou la convocation à l'entretien préalable pendant la grossesse médicalement constatée et les **12 semaines suivant l'accouchement**. Cette protection de 12 semaines post-accouchement coïncide avec la durée du congé postnatal. Tout licenciement en violation de cette interdiction est **nul et sans effet**.

La salariée dispose de 15 jours après la notification pour saisir le président du tribunal du travail par simple requête afin de faire constater la nullité et ordonner son **maintien dans l'emploi** ou sa réintégration. Seule exception : en cas de **faute grave** non liée à la grossesse, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate en attendant la décision du tribunal. Après les 12 semaines, la salariée relève du droit commun, sauf convention collective plus favorable.

Définition

La **protection contre le licenciement post-maternité** est la période d'interdiction de licenciement qui s'étend pendant les 12 semaines suivant l'accouchement, conformément à l'art. L.337-1. Cette protection est d'**ordre public** et s'applique automatiquement sans formalité particulière de la salariée. Sa violation entraîne la **nullité absolue** du licenciement, sanction la plus forte prévue par le Code du travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il licencier juste après la fin de la protection ?

Le licenciement redevient possible après les 12 semaines, mais un licenciement survenant juste après la fin de la protection pourrait être contesté comme abusif si le lien avec la maternité est établi. Une préparation soignée du retour permet d'éviter ce risque contentieux.

La faute grave permet-elle de licencier pendant la période protégée ?

En cas de faute grave non liée à la grossesse, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate en attendant la décision du tribunal. Le licenciement direct reste interdit : seul le tribunal du travail peut autoriser la rupture après examen des faits.

Le point de départ des 12 semaines est-il l'accouchement ou la fin du congé ?

Les 12 semaines courent à compter de la date effective de l'accouchement, et non de la fin du congé de maternité. En pratique, cette protection se termine donc avec la fin du congé postnatal obligatoire de 12 semaines suivant l'accouchement.

Que se passe-t-il après l'expiration de la protection de 12 semaines ?

Après les 12 semaines, la salariée relève du droit commun du licenciement, sauf convention collective plus favorable. L'employeur doit toutefois respecter les procédures normales (entretien préalable, préavis) et veiller à ne pas fonder le licenciement sur la maternité, sous peine d'abus.

Quelle est la durée de la protection contre le licenciement après le retour de congé de maternité ?

L'art. L. 337-1 interdit le licenciement pendant la grossesse et les 12 semaines suivant l'accouchement. Cette protection coïncide avec la durée du congé postnatal. Tout licenciement notifié pendant cette période est nul et sans effet, avec recours possible devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

La protection post-maternité obéit à un cadre précis en termes de durée, de portée et d'exceptions.

Élément	Détail
Durée	12 semaines à compter de l'accouchement
Point de départ	Date de l'accouchement (et non la fin du congé de maternité)
Actes interdits	Notification du licenciement et convocation à l'entretien préalable
Sanction	Nullité absolue du licenciement
Recours de la salariée	Requête au président du tribunal du travail dans les 15 jours
Exception faute grave	Mise à pied possible, mais licenciement soumis à décision du tribunal
Après 12 semaines	Retour au droit commun du licenciement

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter scrupuleusement le calendrier de protection.

Étape	Détail
Calcul de la période	Compter 12 semaines à partir de la date d'accouchement figurant sur le certificat
Vérification avant toute procédure	S'assurer que les 12 semaines sont écoulées avant d'initier un licenciement
Documentation	Conserver la preuve de la date d'accouchement dans le dossier personnel
En cas de faute grave	Prononcer la mise à pied et saisir immédiatement le tribunal du travail
Après la protection	Respecter les procédures normales de licenciement (entretien préalable, préavis)

Pratiques et recommandations

Intégrer un rappel automatique dans le système RH signalant la fin de la période de 12 semaines pour éviter toute erreur de calendrier.

Ne jamais initier de procédure de licenciement pendant la période protégée, même si les motifs sont étrangers à la maternité, car la nullité est automatique.

Consulter un conseil juridique avant toute mise à pied pour faute grave d'une salariée en période de protection, car le tribunal examinera strictement le bien-fondé.

Préparer le retour de la salariée en amont pour éviter toute situation conflictuelle pouvant mener à un licenciement précipité après la période protégée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.337-1 (1)	Interdiction de licenciement : grossesse et 12 semaines post-accouchement
Art. L.337-1 (2)	Exception pour faute grave : mise à pied et saisine du tribunal
Art. L.337-1 (3)	Maintien ou suspension du salaire en cas de mise à pied irrégulière
Art. L.332-3	Conservation de l'emploi pendant le congé de maternité

La protection de 12 semaines court à compter de l'accouchement, ce qui signifie qu'en pratique elle se termine avec la fin du congé postnatal obligatoire. Après cette période, le licenciement redevient possible mais doit respecter le droit commun. Un licenciement survenant juste après la fin de la protection pourrait être contesté comme abusif si le lien avec la maternité est établi.

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.