

Licencier une salariée enceinte, c'est possible en cas de risques psychosociaux



© 2025 Les Echos Publishing

En principe, il est interdit à l'employeur de licencier une salariée enceinte. Mais en principe seulement, car un licenciement peut tout de même être prononcé en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à sa grossesse ou à son accouchement, comme l'illustre une affaire récente.

Rappel : le contrat de travail d'une salariée enceinte peut aussi être rompu en cas de faute grave non liée à la grossesse.

Risques psychosociaux graves – impossibilité de maintenir le contrat de travail

Une salariée, qui occupait le poste d'ingénieur, avait, après un arrêt de travail de 3 mois, été déclarée apte à réintégrer son poste par la médecine du travail. Pourtant, lors de son retour dans l'entreprise, son employeur l'avait dispensée d'activité professionnelle dans l'attente d'un rapport des représentants du personnel quant à l'existence de risques psychosociaux au sein de son équipe. Et, en effet, ce rapport, ainsi qu'un courrier émanant de l'inspecteur du travail,

faisaient état de risques psychosociaux graves, en cas de retour de la salariée sur son poste de travail. Des risques qui pesaient aussi bien sur la salariée elle-même que sur ses collaborateurs.

Au vu de ses éléments, son employeur avait proposé à la salariée un poste équivalent dans un autre établissement. Celle-ci avait toutefois refusé cette proposition puis, lors d'un entretien préalable au licenciement, informé son employeur de sa grossesse. Ce dernier l'avait alors licenciée pour impossibilité de maintenir son contrat de travail. Un licenciement que la salariée avait contesté en justice.

Saisis du litige, les juges ont estimé que l'employeur, qui est tenu à une obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, avait, à bon escient, proposé à la salariée un autre poste de travail conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique. Et qu'en raison du refus de la salariée d'accepter cette proposition, il s'était trouvé dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa grossesse. Le licenciement était donc valable.

[Cassation sociale, 27 mai 2025, n° 23-23549](#)

© 2025 Les Echos Publishing