



## Salariée enceinte = salariée protégée ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- En collaboration avec **Cédric Beutier, Avocat au Barreau de Nantes**
- Dernière vérification de la fiche : 12/05/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 12/05/2020

Une de vos salariées, nouvellement embauchée, est actuellement en période d'essai. Vous n'êtes pas certain de la maintenir dans son poste, car vous estimez qu'elle ne répond malheureusement pas aux attentes suscitées par la fonction. Seulement, vous la suspectez d'être enceinte. Pouvez-vous, malgré tout, rompre la période d'essai ?

### **Le préalable : pas de question à l'embauche !**

***Pas de question !*** La règle est claire : vous ne pouvez pas demander à une candidate à un poste dans votre entreprise si elle est ou non en état de grossesse. C'est rigoureusement interdit, de même qu'il ne vous est pas possible de lui reprocher, après, de vous avoir caché cet état, pour motiver un licenciement.

***Pas de discrimination...***

{ABONNEZ-VOUS}

### **Mais après ?**

***Vous serez amené à être informé...*** Bien entendu, et a fortiori si la salariée entend bénéficier d'un congé maternité, elle sera amenée à vous informer de son état. Mais, sachez tout de même, qu'en tout état de cause, aucun texte ne lui impose de vous révéler son état de grossesse et aucun texte ne la sanctionnera si elle vous dissimule cet état. Il en va de même pour la salariée bénéficiant de la PMA.

***Pouvez-vous changer la salariée de poste ?***

{ABONNEZ-VOUS}