



**Licenciement après un conge maternité : le défaut  
d'entretien professionnel n'est pas une cause de nullité**

La Cour de cassation, dans un avis rendu au regard de l'article L 1235-3-1 du Code du travail recensant les hypothèses de nullité du licenciement, énonce que l'absence d'organisation, à l'issue du congé maternité, de l'entretien professionnel prévu par l'article L 1225-27 du même Code ne peut, à elle seule, être une cause de nullité d'un licenciement ultérieurement prononcé.

Les salariées qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ont droit à un entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle (articles L 1225-27 et L 6315-1 du Code du travail).

A l'occasion d'un litige à ce sujet, le Conseil de Prud'hommes de Beauvais a fait parvenir à la Cour de cassation une demande d'avis ainsi rédigée :

*« Le manquement de l'employeur à son obligation de proposer à la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, l'entretien professionnel prévu à l'article L 1225-27 du Code du travail est-il susceptible, à lui seul, d'entraîner la nullité du licenciement en ce qu'il constitue une méconnaissance de l'une des protections visées à l'article L 1235-3-1, 6° du même code ? »*

La réponse de la Cour de cassation a été sans ambiguïté :

*« Il ne résulte d'aucun des textes invoqués, ni de leur combinaison, que l'absence d'organisation de l'entretien prévu par l'article L 1225-27 du Code du travail pourrait être, à elle seule, une cause de nullité d'un licenciement ultérieurement prononcé. »*

L'explication de cette position est que *« l'article L 1235-3-1 du Code du travail a pour objet de recenser les hypothèses de nullité du licenciement et non d'ériger de nouveaux cas de nullité »*.

Les cas de nullité du licenciement énoncés par l'article L 1235-3-1 portent principalement sur les violations d'une liberté fondamentale, sur les licenciements en lien avec des faits de harcèlement moral ou sexuel, sur les licenciements discriminatoires, sur les licenciements consécutifs à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les licenciements de salariés protégés en raison de l'exercice de leur mandat et sur les licenciements violant certaines règles relatives à la protection de la maternité et de la paternité ou à celle des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle.

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/avis/15/avis\\_classes\\_date\\_239/2021\\_10018/2021\\_21\\_10169/15010\\_7\\_47457.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/avis/15/avis_classes_date_239/2021_10018/2021_21_10169/15010_7_47457.html)