

CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Articles L. 1225-1 et suivants du Code du travail

PROTECTION DES FEMMES ENCEINTES

PROTECTION À L'EMBAUCHE

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour :

- refuser de l'embaucher ;
- résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ;
- prononcer une mutation d'emploi.

Il est en conséquence interdit à un employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de la salariée.

Article L. 1225-1 du Code du travail

À l'inverse, une femme candidate à un emploi n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte de révéler son état de grossesse.

PROTECTION CONTRE LES MUTATIONS

Principe

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour prononcer une mutation d'emploi.

Article L. 1225-1 du Code du travail

Dérogations

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'affectation temporaire de la salariée en état de grossesse dans un autre emploi dès lors que cette mutation intervient :

- à l'initiative de la salariée ;
- à l'initiative de son employeur lorsque son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à la demande de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper un nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Mutation dans un autre établissement

La mutation dans un autre établissement est subordonnée à l'approbation de la salariée.

Article L. 1225-7 du Code du travail

Limite de durée

L'affectation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet d'excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Rémunération

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération

Article L. 1225-7 du Code du travail

AUTORISATION D'ABSENCE

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 154 du Code de la santé publique.

Il s'agit des examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Rémunération

Ces absences ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 1225-16 du Code du travail

TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES ENCEINTES

Une salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions de l'article L. 3122-31 du Code du travail (définition du travailleur de nuit), doit être affectée à un poste de jour pendant :

- la durée de sa grossesse ;
- la durée du congé légal postnatal prévu à l'article L. 1225-17 du Code du travail.

Une salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et répondant à la définition du travailleur de nuit, doit également être affectée à un poste de jour durant sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Rémunération

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Mutation dans un autre établissement

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Impossibilité de reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'un complément versé par l'employeur selon les modalités prévues par la loi de mensualisation hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L. 1225-10 du Code du travail

DÉMISSION SANS PRÉAVIS

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté peuvent quitter leur travail sans délai-congé et sans avoir à payer de ce fait une indemnité de rupture.

Article L. 1225-34 du Code du travail

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Principe

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-17 du Code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Article L. 1225-4 du Code du travail

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (périodes de protection relative).

Annulation du licenciement

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de rupture de la période d'essai.

Cass. soc. 21 décembre 2006 FB-PBRI

Point de départ du délai : le délai de **15** jours court à compter du jour où la salariée a effectivement connaissance du licenciement et non :

- le jour de l'envoi de la lettre recommandée ;
- ou le jour de la première présentation de la lettre.

Cass. soc. 3 décembre 1997 BCV417

Cass. soc. 8 juin 2011 – Vigouroux c/Ste Don Camillo

Portée du principe

L'employeur ne peut envoyer une lettre de licenciement à la salariée pendant le congé de maternité.

De la même manière, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet pendant la suspension du contrat.

Le licenciement ne peut donc être effectif qu'au retour du congé de maternité.

Article L. 1225-4 du Code du travail

L'interdiction de licencier une salariée pendant le congé de maternité ne souffre aucune exception.

Ainsi, quel que soit le motif de licenciement invoqué par l'employeur, même la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir pendant la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 10 mai 1995 – Mme Ollivier c/Soc Erom France – Bull. civ. V, n° 152

Cette protection absolue contre le licenciement est applicable également au père qui prend un congé postnatal en cas de décès de la mère et à l'un des deux parents adoptifs qui prend un congé d'adoption.

Durée de la protection

L'interdiction de licencier correspond à la durée du congé de maternité légale, ou conventionnelle si elle est plus favorable à la salariée :

- 16 semaines, dont 6 avant l'accouchement et 10 après celui-ci ;
- 34 semaines et plus en cas de naissances multiples ;
- 26 semaines en cas d'enfants à charge.

☞ Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation post-natale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période initialement prévue (6 semaines avant l'accouchement).

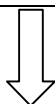
Peu importe que la salariée use ou non de son droit à congé : même si elle s'absente moins que la durée du congé à laquelle elle a droit, la salariée est protégée pendant la durée du congé de maternité prévue par la loi ou la convention collective.

☞ L'interdiction absolue de licencier s'applique exclusivement pendant la suspension du contrat qui caractérise le congé de maternité ou d'adoption.

Le ou la salarié(e) bénéficie également d'un régime protecteur pendant la grossesse et durant les 4 semaines suivant la reprise du travail, au terme du congé. Cependant, dans ces deux dernières hypothèses, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

PÉRIODE DE PROTECTION

Protection relative	Protection absolue	Protection relative
Déclaration de grossesse	Congé de maternité (16 semaines ou plus selon le nombre d'enfants)	4 semaines suivant le retour de congé de maternité



Licenciement uniquement pour :

- faute grave ;
- impossibilité de garder la salariée pour un motif étranger à la grossesse

(ex : licenciement économique)



Aucune notification de licenciement possible



Licenciement uniquement pour :

- faute grave ;
- impossibilité de garder la salariée pour un motif étranger à la grossesse

(ex : licenciement économique)

EXTENSION DU DISPOSITIF AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

L'employeur ne peut rompre de façon anticipée un contrat à durée déterminée pendant le congé de maternité de son titulaire. Par contre, le contrat à durée déterminée peut arriver à son terme pendant la suspension du contrat de travail. Dans ce cas, le contrat à durée déterminée n'est pas prolongé de la durée de la suspension du contrat. Il prend fin à la date prévue initialement.

Article L. 1225-6 du Code du travail

POSSIBILITÉ D'ENGAGER UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

L'impossibilité de notifier le licenciement pendant le congé de maternité n'exclut pas d'entamer une procédure de licenciement pendant cette période.

Ainsi, la salariée peut être convoquée à un entretien préalable de licenciement pendant son congé.

Seule la rupture du contrat ne peut prendre effet pendant la suspension du contrat de travail.

NULLITÉ DU LICENCIEMENT PRONONCÉ PENDANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Tout licenciement notifié ou qui prend effet pendant un congé de maternité ou d'adoption est nul de plein droit.

Article L. 1225-71 du Code du travail

Mais la nullité du licenciement ne se traduit pas par l'obligation de réintégrer la salariée.

En effet, la nullité de la rupture du contrat de travail se résout en dommages-intérêts au profit de la salariée, en plus des indemnités de rupture, et par le versement des salaires dus pendant la période couverte par la nullité.

Cass. soc. 19 novembre 1997 – Sté Trianon Palace Hôtel c/Mme Rousseau – Bull. civ. V, n° 382

☞ *Lorsque l'employeur propose la réintégration à la salariée et que celle-ci la refuse, la salariée n'est pas considérée comme démissionnaire.*

En effet, le refus de réintégrer l'entreprise ne constitue pas, pour la jurisprudence, une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Le licenciement ayant antérieurement été prononcé, la salariée a droit aux dommages-intérêts et aux salaires qu'elle aurait perçus si elle avait travaillé pendant la période protégée.

DOMMAGES-INTÉRÊTS

Les dommages-intérêts sont accordés à la salariée du seul fait de la nullité du licenciement.

Les juges considèrent qu'il y a systématiquement préjudice du fait de la nullité.

Le montant de cette indemnité est souverainement apprécié par les juges du fond. En outre, l'octroi de dommages-intérêts n'exclut pas le bénéfice d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et des indemnités de licenciement.

Cass. soc. 16 juillet 1987 – Mme Kaczmark c/SA Faidherbe Intermarché – Bull. civ. V, n° 523

Cass. soc. 31 mars 1978 – Sté Baudot-Hardoll c/Dame Gelle - Bull. civ. V, n° 260

SALAIRES CORRESPONDANT À LA PÉRIODE COUVERTE PAR LA NULLITÉ

L'employeur doit verser à la salariée irrégulièrement licenciée "le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité" si la salariée avait travaillé pendant cette période.

Article L. 1225-71 du Code du travail

La période couverte par la nullité s'entend du temps écoulé entre la date de notification du licenciement (date de présentation de la lettre de licenciement) et le terme d'un délai de 4 semaines après l'expiration du congé de maternité.

L'issue de la période protégée n'est donc pas le jour où la salariée aurait dû reprendre le travail, à l'expiration du congé de maternité.

Article L. 1225-6 du Code du travail

Exemple

Congé de maternité du vendredi 3 juillet 2009 au vendredi 23 octobre 2009 (16 semaines).

Notification du licenciement irrégulier le mardi 18 août 2009.

Salaires dus pour la période du mercredi 14 août 2009 au vendredi 20 novembre 2009.

Le salaire pris en compte est celui que percevait la salariée avant son congé de maternité, y compris les primes et avantages qu'elle aurait obtenus si elle avait continué à travailler pendant son congé.

Les autres revenus que peut percevoir la salariée, n'ont aucune incidence sur le montant des salaires dus.

Ainsi, ne peuvent être déduits de la somme due pendant la période couverte par la nullité :

- les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maternité ;

Cass. soc. 10 novembre 1991 – Sté Framatome c/Mme Kerebel – Bull civ V, n° 176

- les salaires perçus depuis chez un nouvel employeur.

Cass. soc. 7 juillet 1976 – Sté Bouvet c/Dame Berneur – Bull. civ. V, n° 435

SANCTIONS PÉNALES

L'employeur qui notifie son licenciement à une salariée pendant son congé de maternité peut être poursuivi devant les juridictions répressives. Il peut être condamné à l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe, soit **1 500 €**, portée à **3 000 €** en cas de récidive.

Article R. 1227-5 du Code du travail

PRÉAVIS ASSORTI AU LICENCIEMENT ATTEINT DE NULLITÉ

Le licenciement nul prend effet à l'issue du congé de maternité ou d'adoption. Le préavis commence donc à courir à cette date.

Si le préavis ne peut être exécuté en raison de la nullité du licenciement, fait imputable à l'employeur, la salariée a droit à une indemnité compensatrice de préavis, en plus des indemnités de rupture, des dommages-intérêts et des salaires qu'elle aurait dû percevoir pendant la période protégée.

Cass. soc. 4 avril 1991 – Bull civ. V, n° 167

TABLEAU RÉCAPITULATIF - PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Protection relative	Protection absolue	Protection relative
Déclaration de grossesse	Congé de maternité <i>(16 semaines ou plus selon le nombre d'enfants)</i>	4 semaines <i>suivant le retour de congé de maternité</i>
Interdiction de licencier sauf : ■ pour faute grave ; ■ pour une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif extérieur à la grossesse	Interdiction absolue de licencier quel que soit le motif	Interdiction de licencier sauf : ■ pour faute grave ; ■ pour une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif extérieur à la grossesse.

RÉGIME JURIDIQUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

OBLIGATION D'ACCORDER LE CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Durant une période prévue par le Code du travail, dès lors qu'il est informé de la maternité de la salariée ou de la procédure d'adoption, l'employeur est tenu d'accorder le congé de maternité ou d'adoption.

S'agissant d'un droit légal, l'employeur ne peut refuser ou exiger un report du congé de maternité ou d'adoption.

Outre la salariée enceinte, le père peut bénéficier d'un congé de maternité postnatal, en cas de décès de la mère.

Dans le cadre de l'adoption, le père ou la mère peuvent bénéficier du congé d'adoption, à la condition d'être désigné comme tel par l'organisme d'aide sociale ou d'adoption qui leur confie l'enfant.

Si l'employeur ne peut s'opposer à la prise du congé de maternité, la prise de l'intégralité du congé reste facultative pour le salarié.

Seule, une durée minimale de **8** semaines doit obligatoirement être prise par la salariée sous peine de perdre le bénéfice des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Article L. 1225-29 du Code du travail

FORMALITÉS PRÉALABLES

La salariée qui souhaite suspendre son contrat de travail pour cause de maternité ou d'adoption doit informer son employeur du motif de son absence et de la date prévue pour la reprise du travail.

Elle doit joindre à ce courrier :

- un certificat médical attestant son état de grossesse, la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci et, le cas échéant, l'existence et la durée prévisible d'un état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension du contrat de travail.

Article R. 1225-1 du Code du travail

Le certificat peut être remis directement à l'employeur contre récépissé ou lui être envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les formalités sont réputées accomplies au jour de l'expédition de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 1225-3 du Code du travail

- ou une attestation délivrée par un organisme d'aide sociale ou d'adoption agréé, dans le cadre d'un congé d'adoption.

Le non respect de ces formalités ne prive pas pour autant la salariée de la protection contre le licenciement applicable pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Le licenciement prononcé pour défaut de prévenance de l'employeur est sans cause réelle et sérieuse, dès lors que celui-ci ne peut ignorer l'état de grossesse de la salariée, aux vues, notamment, des imprimés de Sécurité sociale qu'il doit signer pour que la salariée puisse bénéficier des indemnités journalières.

Cass. soc. 20 juin 1995 – Sté Sotranord Littoral c/Mme Leleu – Bull. civ. V, n° 202

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Le Code du travail et le Code de la Sécurité sociale prévoient une durée identique pour :

- la suspension du contrat de travail ;
- le versement des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Interdiction d'emploi minimale

Il est strictement interdit d'employer une salariée pendant une durée minimale de 8 semaines réparties avant et après l'accouchement, dont 6 semaines postnatales.

Article L. 1225-29 du Code du travail

Le Code de la Sécurité sociale subordonne également le versement des indemnités journalières de l'assurance maternité à la cessation du travail pendant une période minimale de 8 semaines.

Article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur qui viole cette interdiction d'emploi peut être pénalement poursuivi. Il encourt une peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe, soit 1 500 € portée à 3 000 € en cas de récidive.

Durées du congé de maternité

Le congé de maternité est en principe d'une durée de 16 semaines dont :

- 6 semaines avant l'accouchement ;
- 10 semaines après la date de celui-ci.

En tout état de cause, le congé comprend une période minimale de 8 semaines d'interdiction d'emploi, dont 6 postnatales.

Articles L. 1225-17 et L. 1225-29 du Code du travail

Article L. 331-3 du Code de la Sécurité sociale

En cas de naissances multiples :

- le congé peut débuter 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement, voire 24 semaines avant si plus de 2 enfants sont attendus ;
- il se termine 22 semaines après l'accouchement ;
- la période prénatale peut être allongée de 4 semaines, à condition de réduire proportionnellement la durée postnatale.

Article L. 1225-17 du Code du travail

Article L. 331-4 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque la salariée ou le ménage assume déjà au moins 2 enfants à charge :

- le congé peut commencer 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- il se termine 18 semaines après la date effective d'accouchement ;
- la période prénatale peut être allongée de 2 semaines et à condition de réduire d'autant la période postnatale.

La notion d'enfants à charge désigne les enfants susceptibles d'ouvrir droit aux allocations familiales.

Articles L. 331-4 et L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale

Accouchement prématuré et accouchement tardif

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date prévue, la durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'au terme des **16, 26, 34 ou 46** semaines auxquelles la salariée peut avoir droit.

Lorsque l'accouchement intervient plus de **6** semaines avant la date prévue de l'accouchement et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et **6** semaines avant la date prévue.

Cette prolongation a pour but de permettre à la salariée de participer aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.

Article L. 1225-17 du Code du travail

La date de reprise du travail reste identique à celle prévue initialement. Lorsque l'accouchement est tardif, la période prénatale est allongée de la durée du retard.

À l'opposé, la durée du congé postnatal, qui est toujours calculée à partir de la date présumée de l'accouchement, n'est pas modifiée.

État pathologique

Arrêt pathologique prénatal

La salariée peut bénéficier d'un arrêt pathologique avant le début de son congé de maternité.

Cette période de repos supplémentaire est fixée à **2** semaines au plus.

La salariée doit présenter un certificat médical attestant de l'existence d'un état pathologique.

Ce repos supplémentaire peut être accordé dès la déclaration de grossesse. Il peut être, le cas échéant, accolé au début du congé de maternité.

Durant cette période, la salariée est indemnisée au titre de l'assurance maternité.

Par contre, au plan juridique, cette suspension du contrat est assimilée à de la maladie. L'employeur doit, par conséquent, en tirer les conséquences en matière notamment :

- d'acquisition de droits à congés payés (le Code du travail prévoit dans ce cas une absence d'acquisition contrairement aux périodes de suspension du contrat de travail suite à un congé de maternité) ;
- de durée de versement du complément employeur : l'arrêt pathologique étant considéré comme de la maladie, il s'impute sur les durées d'indemnisation prévues par la loi de mensualisation ou les conventions collectives au titre de la maladie.

Suites de couches pathologiques

En cas d'état pathologique médicalement constaté, la salariée peut bénéficier d'une prolongation de son congé postnatal de **4** semaines.

Ces **4** semaines de repos supplémentaires sont indemnisées au titre de la maladie et non au titre de la maternité.

Au plan juridique, ce repos supplémentaire est également considéré comme de la maladie. Le point de départ de l'indemnisation est fixé au plus tôt au lendemain du repos postnatal.

Les prestations en espèces de l'assurance maladie sont servies sans qu'il y ait lieu d'appliquer un délai de carence.

Articles L. 331-5, R. 331-2 et R. 331-6 du Code de la Sécurité sociale

La prolongation de l'absence pour maladie ne peut justifier le licenciement pour inaptitude de la salariée, en raison de la perturbation dans l'entreprise occasionnée par les absences de la salariée.

En effet, la durée du congé de maternité ne peut être prise en compte dans le décompte des absences ayant perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

Hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'enfant est hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine après l'accouchement, la salariée peut reporter une partie de son congé postnatal à la date de fin de l'hospitalisation de l'enfant.

L'indemnisation par la Sécurité sociale peut être reportée dans les mêmes conditions.

Article L. 1225-17 du Code du travail

Article L. 331-5 du Code de la Sécurité sociale

En tout état de cause, la salariée ne peut reporter le délai de 6 semaines après l'accouchement correspondant à l'interdiction d'emploi mentionnée à l'article L. 1225-29 du Code du travail.

Exemple

Dans l'hypothèse d'un congé de maternité d'une durée de 16 semaines (6 avant la naissance, 10 au-delà), la salariée peut reporter seulement 4 semaines sur les 10 qui lui sont accordées au titre du congé postnatal, en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Congé du père en cas de décès de la mère

Lorsque la mère décède au cours de l'accouchement ou des suites de celui-ci, le père a droit à un congé postnatal d'une durée de **10** semaines décomptée à partir du jour de la naissance de l'enfant.

Il bénéficie pendant cette période de la même protection contre le licenciement que la mère.

Peu importe que le couple soit marié ou déclaré en "vie maritale". Compte tenu de l'esprit du Pacte Civil de Solidarité, le conjoint titulaire d'un PACS peut également bénéficier de ce dispositif.

Son congé peut être allongé :

- jusqu'à **22** semaines, en cas de naissances multiples ;
- jusqu'à **18** semaines, s'il assume déjà **2** enfants à charge.

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6^e semaine après l'accouchement, le père peut solliciter le report de son congé postnatal au terme de l'hospitalisation.

Article L. 1225-28 du Code du travail

Article L. 331-6 du Code de la Sécurité sociale

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES DURÉES DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Nombre d'enfants à charge	Naissance	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
0 ou 1 enfant	1 enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Naissances multiples de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines
2 enfants et plus	1 enfant	8 semaines	18 semaines	26 semaines
	Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
	Naissances multiples de plus de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

SANCTIONS

L'employeur qui refuse d'accorder un congé de maternité ou d'adoption encourt l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe, soit **1 500 €** portée à **3 000 €** en cas de récidive.

Article R. 1227-5 du Code du travail

En outre, si l'employeur cumule cette infraction avec celle consistant à occuper une femme enceinte pendant la période légale d'interdiction d'emploi prévue à l'article L. 1225-29 du Code du travail, les tribunaux peuvent prononcer les deux peines cumulativement, ce qui revient à doubler l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe.

Article R. 1227-6 du Code du travail

Enfin, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts envers la salariée.

DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

Tout salarié, à qui un service départemental d'aide social à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail.

La durée minimale du congé d'adoption est fixée à **10 semaines**, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, que celui-ci soit français ou de nationalité étrangère.

La durée du congé d'adoption est portée à :

- **22 semaines** en cas d'adoption multiples ;
- **18 semaines** lorsque l'adoption a pour effet de porter à **3** ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge.

Article L. 1225-17 du Code du travail

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés majore la durée du congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents.

La majoration est de :

- 11 jours supplémentaires ;
- 18 jours supplémentaires en cas d'adoptions multiples.

Dans ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Article L. 1225-17 du Code du travail

La suspension du contrat de travail peut précéder, de 7 jours calendaires au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le ou la salariée peut bénéficier d'une indemnisation par les organismes de Sécurité sociale pendant la durée du congé d'adoption, à condition d'avoir véritablement cessé le travail. Ses droits sont appréciés à la date du début du congé d'adoption et non plus à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Article R. 313-1 du Code de la Sécurité sociale modifié par décret n° 2001-1342 du 28 décembre 2001 JO du 30 décembre

Jusqu'à présent, les deux parents adoptifs ne pouvaient pas bénéficier des indemnités journalières simultanément.

Par conséquent, l'un des deux conjoints devait renoncer à son droit pour permettre à l'autre d'en bénéficier, et la durée du congé d'adoption pouvait être répartie entre eux, successivement.

Depuis août 2002, la CNAM admet le versement des indemnités journalières d'adoption aux deux parents simultanément, dès lors qu'ils ne dépassent pas à eux deux la durée maximale d'indemnisation.

Circulaire CNAM n° 119/2002 du 19 août 2002

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES DURÉES DU CONGÉ D'ADOPTION

Adoption simple	Composition initiale du foyer	Durée du congé d'adoption	Majoration pour les couples de parents salariés
	1 enfant	10 semaines	Plus 11 jours
	2 enfants et plus	18 semaines	Plus 11 jours
Adoptions multiples	1 enfant	22 semaines	Plus 18 jours
	2 enfants et plus	22 semaines	Plus 18 jours

L'adoption d'un enfant ouvre également droit au congé de paternité lorsque les parents partagent le congé d'adoption. Dans ce cas, le congé d'adoption est prolongé de 11 jours (adoption simple) ou 18 jours (adoptions multiples).

STATUT DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Suspension du contrat de travail

Le congé de maternité ou d'adoption suspend le contrat de travail de la salariée. En conséquence :

- la salariée n'exécute pas sa prestation de travail et l'employeur est dispensé de lui verser une rémunération, sauf disposition conventionnelle prévoyant une indemnisation complémentaire versée par l'entreprise. Le Code du travail ne prévoit aucune indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ;
- l'employeur ne peut lui reprocher des faits fautifs commis pendant le congé de maternité, ce qui n'exclut pas la sanction de fautes commises avant la suspension du contrat de travail ;
- le congé de maternité ou d'adoption est légalement assimilé à une période de travail effectif. Il est donc pris en compte, pour le calcul des droits suivants :
- droits liés à l'ancienneté dont notamment : le calcul d'une prime d'ancienneté, de la durée du préavis, de l'indemnité de licenciement ;
- l'ouverture des droits et la répartition des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- le calcul des droits à congés payés.

Cass. soc. 24 juin 1992 – Mullier c/Elan Industrie – Bull. civ. V, n° 411

Par contre, et sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la durée du congé de maternité est exclue du calcul des primes :

- dont le paiement est subordonné à la présence effective du salarié au jour du versement, notamment les primes de vacances ;
- liées au temps de travail, notamment la prime d'assiduité ;
- de fin d'année ou du 13^e mois.

Alimentation du compte personnel formation

Le compte personnel formation se substitue au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. La durée du congé de maternité est intégralement prise en compte pour l'acquisition du crédit d'heure au compte personnel formation.

Article L. 6323-12 du Code du travail

Démission sans préavis

Les femmes en état de grossesse médicalement attestée peuvent démissionner sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Cette faculté de démission sans préavis prend effet avant le début du congé de maternité. Elle peut également intervenir pendant le déroulement de celui-ci.

Article L. 1225-34 du Code du travail

INDEMNISATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Durant le congé de maternité, la salariée qui remplit les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités journalières est calculé à partir du gain journalier de base.

Celui-ci est déterminé en fonction de la périodicité des salaires perçus par l'assuré au cours de la période de référence prise en compte.

Cette période de référence correspond à :

- **1/91,25°** du montant des **3** dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ;
- **1/91,25°** du montant des **6** dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé **2** fois par mois ;
- **1/91,25°** du montant des paies des **3** mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé journalièrement ;
- **1/84°** du montant des **6** dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé toutes les **2** semaines ;
- **1/84°** du montant des **12** dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé chaque semaine ;
- **1/91,25°** du montant des paies des **3** mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire n'est pas réglé au moins une fois par mois, mais l'est au moins une fois par trimestre ;
- **1/365°** du montant du salaire des **12** mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le travail n'est pas continu, ou présente un caractère saisonnier.

Notion de salaire net

Le salaire de base pris en compte est diminué du montant des cotisations et contributions sociales obligatoires.

Avant le 1^{er} juillet 2013

Par contributions salariales, il convenait de prendre la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle et de la CSG.

Étaient ainsi déduites :

- la cotisation maladie, maternité, invalidité, décès ;
- les cotisations vieillesse plafonnées et déplafonnées ;
- les cotisations versées au titre de l'assurance chômage et de l'AGS ;
- les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et, le cas échéant, AGIRC) ;
- les cotisations versées à des régimes de prévoyance à adhésion obligatoire ;
- la CSG.

Arrêté ministériel du 30 décembre 1995

Article R. 323-4 du Code de la Sécurité sociale

À l'opposé, la CRDS n'était pas déduite du salaire de base pris en compte pour le calcul de l'indemnité journalière.

Depuis le 1^{er} juillet 2013

La notion de salaire net est définie par la rémunération brute diminuée d'un taux forfaitaire de **21 %**.

Montant maximal

Le montant de l'indemnité journalière est limité au plafond de Sécurité sociale diminué des cotisations et contributions sociales obligatoires (taux forfaitaire de **21 %** à compter du 1^{er} juillet 2013).

Antérieurement au 1^{er} juillet 2013, ce taux était égal à :

- **19,68 %** ;
- sauf dans les départements d'Alsace-Moselle : **21,33 %**.

Le montant maximal de l'indemnité journalière est fixé à :

- **81,27 €** au **1^{er} janvier 2014**.

Montant minimal

Le montant minimal de l'indemnité journalière est fixé à **1/365^e** du montant minimum de la pension d'invalidité à savoir :

- **9,20 €** au **1^{er} janvier 2014**.

INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR

Le Code du travail ne prévoit aucune obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur durant le congé de maternité.

De nombreuses conventions collectives prévoient au contraire une indemnisation complémentaire de la salariée durant son congé de maternité.

À défaut de dispositions légales impératives, les conventions collectives peuvent prévoir un maintien total de la rémunération de la salariée durant le congé de maternité avec ou sans subrogation. Dans ce cas, l'indemnisation complémentaire de l'employeur doit être au moins égale au versement d'indemnités journalières effectué par la Sécurité sociale. En d'autres termes, en cas de subrogation, l'employeur ne peut encaisser de la Sécurité sociale un montant supérieur à celui versé à la salariée du fait de son congé de maternité.

Cass. soc. 17 décembre 1987

Cette situation peut se rencontrer lorsque la salariée a bénéficié de primes (exemple : **13^e** mois) durant la période prise en compte pour le calcul des indemnités journalières.

IMPÔT SUR LE REVENU

Les indemnités journalières de repos versées depuis le 1^{er} janvier 1996, aux salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption sont assujetties à l'impôt sur le revenu. La solution était différente avant cette date.

De la même façon, les indemnités complémentaires versées par l'employeur sont passibles de l'impôt sur le revenu.

CSG / CRDS

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale sont assujetties à la CSG/CRDS au taux de **6,70 %** sans abattement de **1,75 %**.

Cerfa n° 11135*03

MALADIE

MATERNITE / ADOPTION

PATERNITE / ACCUEIL DE L'ENFANT

attestation rectificative

N° 11135*03
ATTSA-PRE

FEMME ENCEINTE DISPENSEE DE TRAVAIL

(Art. L. 323-4, L. 331-3, L. 331-7 et 8, L. 323-1, R. 323-4, R. 323-6, R. 323-8, R. 323-10 et R. 331-5 du Code de la sécurité sociale)

L'EMPLOYEUR

NOM et PRENOM ou DENOMINATION

ADRESSE

Code Postal

Commune

N° TELEPHONE (facultatif)

Numéro SIRET

S'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire, cocher cette case

L'ASSURE(E)

N° D'IMMATRICULATION

MATRICULE DANS L'ENTREPRISE (facultatif)

NOM et PRENOM

(nom de famille (de naissance) suivi, s'il y a lieu, du nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu))

ADRESSE

Code Postal

Commune

EMPLOI ou CATEGORIE PROFESSIONNELLE

RENSEIGNEMENTS PERMETTANT L'ETUDE DES DROITS

Date du dernier jour de travail

Situation à la date de l'arrêt

Reprise du travail anticipée

Activité à temps partiel

{ pour motif médical (avec accord de la CPAM)

{ pour raison personnelle

CAS GENERAL

MONTANT DE LA COTISATION PLUS DE 200 H DE TRAVAIL

CAS PARTICULIERS

MONTANT DE LA COTISATION PLUS DE 800 H DE TRAVAIL

} Pour la période

SALAIRES DE REFERENCE

SALAIRE DE BASE

Période de référence

du au

Montant du salaire

SOMMES AYANT DONNE LIEU A REGULARISATION DE COTISATIONS

Pour la période 1

Pour la période 2

L'ASSURÉ(E) A ETE ABSENT(E) PENDANT LA PERIODE DE REFERENCE ET NE BENEFICIE PAS D'UN MAINTIEN DE SALAIRE

Motif de l'absence

Nombre d'heures réellement effectuées

Nombre d'heures correspondant à un travail à temps complet

Salaire rétabli

MATERNITE (à signer, au début du repos prénatal, par l'assurée)

PATERNITE/ACCUEIL DE L'ENFANT - ADOPTION (à signer au début du congé par la personne assurée qui le demande)

Je note qu'à défaut de cesser tout travail salarié pendant au moins 8 semaines au titre du congé légal, je ne pourrai pas prétendre à l'indemnisation de l'arrêt de travail entraîné par ma maternité.

Je m'engage à cesser mon travail pendant la durée de ce congé légal. Dans le cas contraire, je ne pourai pas prétendre à l'indemnisation de cet arrêt.

Signature de la personne assurée qui demande le congé

SUBROGATION EN CAS DE MAINTIEN DE SALAIRE (à compléter par l'employeur)

Période pendant laquelle l'employeur demande la subrogation :

IBAN de l'employeur

(Saisir, sans espace, vos coordonnées bancaires)

et domiciliation

Fait à le

Signature de l'employeur

Nom du signataire

Qualité

La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations en vue d'obtenir ou de faire obtenir des avantages indus.
(art. 313-1 à 313-3, 433-19, 441-6 et 441-7 du Code pénal).
En outre, l'inexactitude, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation dans le but d'obtenir ou de faire obtenir des prestations indues, peuvent faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'art. L. 162-1-14 du Code de la sécurité sociale.
La loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant au sein de votre organisme d'assurance maladie.

ATTSA-PRE S3201



N° 50236#03

NOTICE

Cochez le motif de l'arrêt dans le titre de l'attestation de salaire : maladie, maternité/adoption, paternité/accueil de l'enfant, ou femme enceinte dispensée de travail (travail de nuit, exposition à un risque particulier).

Si cette attestation modifie une précédente, cochez la case "attestation rectificative", complétez les deux premières rubriques "l'employeur" et "l'assuré(e)", puis indiquez uniquement les modifications. Dater et signez.

RENSEIGNEMENTS PERMETTANT L'ETUDE DES DROITS

- **Situation à la date de l'arrêt** : précisez chômage, licenciement, démission, congé payé ou non payé, congé de conversion.
Dans tous ces cas, indiquez la date du dernier jour de travail effectif. Si votre salarié(e) était en congés payés au moment de l'arrêt, le dernier jour de travail à considérer est celui précédant la prescription de l'arrêt de travail.
- **Reprise anticipée du travail** : si vous avez déjà rempli une attestation de salaire pour votre salarié(e) et que vous souhaitez simplement indiquer une date de reprise du travail anticipée, notez simplement cette date sans remplir le reste de l'attestation, hormis les deux premières rubriques "l'employeur" et "l'assuré(e)". Dater et signez.
- **Activité à temps partiel** : si votre salarié(e) observe un arrêt de travail à temps complet, suivi d'une activité à temps partiel pour motif médical, vous devez établir une attestation pour chacun de ses arrêts.

CAS GENERAL

Précisez le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès calculées sur les rémunérations perçues au cours des 6 mois civils précédant la date d'arrêt effectif du travail,

OU

Cochez la case "plus de 200h". Ce nombre d'heures doit avoir été effectué au cours des 3 mois civils ou des 90 jours consécutifs précédant la date d'arrêt effectif du travail.

CAS PARTICULIERS

Il s'agit des travailleurs saisonniers ou exerçant une activité discontinue, par exemple : VRP, journalistes à la pige, travailleurs à domicile, intérimaires, intermittents du spectacle...

Précisez le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès calculées sur les rémunérations perçues au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt effectif du travail,

OU

Cochez la case "plus de 800h". Ce nombre d'heures doit avoir été effectué au cours des 12 mois civils ou des 365 jours consécutifs précédant la date d'arrêt effectif du travail.

SALAIRES DE REFERENCE

Indiquez, selon la catégorie professionnelle de votre salarié(e), les salaires à prendre en compte :

Cas général : les paies échues au cours des trois derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Cas particuliers (cf. explications ci-dessus) : les paies échues au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

COLONNE 3 - Montant du salaire

Maladie - Femme enceinte dispensée de travail

Il s'agit du montant sur lequel ont été calculées les cotisations dues par le salarié pour les assurances maladie, maternité, invalidité et décès, après abattement éventuel pour frais professionnels.

Maternité - paternité et accueil de l'enfant - adoption

Il s'agit de la même base que définie ci-dessus, diminuée d'un taux forfaitaire de 21 %.

COLONNES 4 et 5 - Sommes ayant donné lieu à régularisation annuelle de cotisations

Si au titre de l'année civile qui précède la période de référence indiquée dans les colonnes 1 et 2 un versement régularisateur de cotisations est intervenu, précisez la période et les sommes concernées.

1 Arrêt de travail en juillet 2013

Salaires de référence : avril, mai et juin 2013

Salaires de régularisation à prendre en compte :

Période du 1.1.2012 au 31.12.2012

2 Arrêt de travail en mars 2013

Salaires de référence : décembre 2012, janvier et février 2013

Salaires de régularisation à prendre en compte :

Périodes du 1.1.2011 au 31.12.2011 et du 1.1.2012 au 31.12.2012

SOMMES AYANT DONNE LIEU A REGULARISATION DE COTISATIONS		
	Période 1	Période 2
Ex. 1	1.1.2012 au 31.12.2012 360 €	
Ex. 2	1.1.2011 au 31.12.2011 300 €	1.1.2012 au 31.12.2012 360 €

COLONNE 6 – Motif de l'absence

Indiquez selon le cas, maladie (MAL), accident du travail (AT), maternité/ adoption (MAT/ADO), paternité/accueil de l'enfant (PAT/AE), chômage total ou partiel (CHOM), fermeture de l'établissement (FERM), congés payés (COP), absence autorisée (ABA) ;

En cas d'absence non autorisée, vous ne devez rien inscrire dans cette colonne.

COLONNE 8 – Nombre d'heures correspondant à un travail à temps complet

Il s'agit du nombre d'heures qui aurait été effectué par le salarié s'il avait pu, à ce poste, travailler selon le temps défini dans son contrat de travail.

COLONNE 9 – Salaire rétabli

Il s'agit du salaire tel que défini en colonne 3, et rétabli sur la base du temps défini dans son contrat de travail.

SUBROGATION DE L'EMPLOYEUR

En cas de maintien total ou partiel du salaire, l'employeur est subrogé de plein droit à l'assuré(e) dans ses droits aux indemnités journalières, dans la mesure où le salaire maintenu est d'un montant au moins égal aux dites indemnités pour la période considérée.

NOTICE ATTSAL-PRE S32010

ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

VISITE MÉDICALE DE REPRISE

Dans un délai de **8** jours à compter de la reprise du travail, la salariée doit se soumettre à un examen médical effectué par le médecin du travail.

Article R. 4624-21 du Code du travail

Cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien poste de travail et de proposer, le cas échéant, un changement d'affectation de la salariée ou une réadaptation à son ancien poste.

Rémunération (garantie légale)

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise au moins aussi favorables, la rémunération doit, à l'issue du congé de maternité, être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par :

- les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ;
- ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À titre d'exemple, si l'entreprise a, pendant le congé de maternité de la salariée, accordé une augmentation générale de **0,50 %** et des augmentations individuelles de **2,50 %** à **5** de ses dix salariés soit (**1,25 %** de moyenne), la revalorisation doit être de :

$1,25 \% + 0,50 \% = 1,75 \%$

La rémunération s'entend au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail.

Elle comprend le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

ENTRETIEN EN VUE D'UNE ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La femme salariée qui reprend son activité à l'issue du congé maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article L. 1225-27 du Code du travail

Cet entretien peut permettre d'examiner les besoins en formation du salarié.

ALLAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant doivent disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est répartie en deux périodes de **30** minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi.

Dans les établissements où les employeurs mettent à la disposition de leurs salariées une chambre d'allaitement, la période de **30** minutes est réduite à **20** minutes.

Article R. 1225-6 du Code du travail

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre la mère et son employeur.

À défaut d'accord, il se situe au milieu de chaque demi-journée de travail.

Articles L. 1225-30 et R. 1225-5 du Code du travail

Local

La mère doit pouvoir allaiter son enfant dans l'établissement où elle travaille.

Article L. 1225-31 du Code du travail

Les conditions auxquelles doit satisfaire le local où la mère est admise à allaiter son enfant sont déterminées par règlement d'administration publique, en fonction de l'importance et de la nature des établissements.

Le local prévu à l'article L. 1225-31 du Code du travail doit satisfaire aux conditions suivantes :

- être séparé de tout local de travail ;
- être pourvu d'eau en quantité suffisante ou se trouver à proximité d'un lavabo ;
- être pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- être tenu en état constant de propreté ;
- être maintenu à une température convenable dans des conditions hygiéniques.

Article R. 4152-13 du Code du travail

Les chefs d'établissements occupant plus de **100** femmes de plus de **15** ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement.

Articles L. 1225-31 et L. 1225-32 du Code du travail

L'employeur qui ne permet pas l'allaitement sur le lieu de travail ou qui n'aménage pas un local à cet effet, quand il en a l'obligation, encourt l'amende prévue pour les contraventions de la **5^e** classe, soit **1 500 €** d'amende, portée à **3 000 €** en cas de récidive.

Article R. 1227-6 du Code du travail

REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS COMPLET

La salariée doit, en principe, reprendre son travail au jour prévu par certificat médical, au terme du congé de maternité ou d'adoption.

La réintégration de la salariée doit se faire en priorité dans son précédent emploi.

Cass. soc. 25 mai 2011 Société Reals c/Reviriego

Toutefois, celle-ci peut se faire dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-25 du Code du travail

Elle doit retrouver son poste dans les conditions applicables avant la suspension du contrat.

Dans l'hypothèse où elle a été mutée dans un poste davantage compatible avec son état de grossesse, avant le congé de maternité, elle doit être en mesure de reprendre le poste qu'elle occupait avant cette mutation.

Dans l'hypothèse où il est impossible à l'employeur de réintégrer la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité ou d'adoption, il doit lui être proposé un poste similaire assorti au moins d'une rémunération équivalente.

Tel peut être le cas lorsqu'il est dans l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste en cause le salarié qui a remplacé la salariée pendant le congé de maternité.

Le refus de la salariée d'intégrer, à son retour de maternité, un autre poste que le sien, à classification et qualification au moins équivalentes et assorti de la même rémunération, correspond au refus d'une modification de son contrat de travail susceptible d'entraîner son licenciement.

Toutefois, compte tenu de la protection contre le licenciement au terme du congé de maternité ou d'adoption, qui interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail pendant 4 semaines, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, il est plus prudent pour l'employeur d'attendre le terme de ce délai de protection pour prononcer la rupture du contrat.

L'impossibilité de maintenir le contrat peut être invoquée dans cette hypothèse, sous réserve que l'impossibilité de réintégrer la salariée dans son poste antérieur ou dans un poste similaire soit réelle.

Exemple

Le licenciement a été jugé régulier dans une hypothèse où la salariée, responsable d'un magasin en région parisienne, s'est vue proposer, à son retour de congé de maternité, le même poste de responsable assorti d'une rémunération identique, dans un autre magasin à Paris même. L'employeur invoquait l'intérêt pour l'entreprise de conserver la salariée qui l'avait remplacée à son ancien poste.

Cass. soc. 22 mai 1997 – Mme Denys c/Soc. Habitat France – Bull civil V, n° 186

REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, la salariée a le droit de reprendre son travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Article L. 1225-47 du Code du travail

L'employeur ne peut refuser le passage à temps partiel que s'il n'existe pas de poste disponible.

Il doit justifier sa décision devant le comité d'entreprise.

Lorsque son refus n'est pas légitime, la salariée peut obtenir des dommages-intérêts. Une peine d'amende de **1 500 €**, portée à **3 000 €** en cas de récidive, peut être, en outre, prononcée par les juridictions répressives.

Article R. 1227-5 du Code du travail

Cette possibilité est ouverte à la mère, au père ainsi qu'aux adoptants.

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise, celle-ci étant décomptée :

- à la date de naissance de l'enfant ;
- ou à la date d'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le salarié qui demande le passage à temps partiel pour élever son enfant ne doit exercer aucune autre activité professionnelle. Seul est autorisé l'exercice parallèle d'une activité d'assistante maternelle.

Article L. 1225-53 du Code du travail

Le salarié doit informer son employeur de sa volonté de reprendre une activité à temps partiel un mois avant l'expiration du congé de maternité. À défaut, il doit présenter sa demande **2 mois** au moins avant le début de l'activité à temps partiel.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre doit préciser le point de départ de l'activité à temps partiel et la durée prévisible de la période de temps partiel : au maximum **1** an renouvelable **2** fois, avant le **3^e** anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de celui-ci, en cas d'adoption.

Article L. 1225-47 du Code du travail

La transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

La période de travail à temps partiel peut être prolongée ou prématurément interrompue dans des conditions identiques à celles applicables au véritable congé parental d'éducation :

- prolongation en raison de la maladie, de l'accident ou du handicap grave de l'enfant ;
- interruption anticipée en cas de décès de l'enfant ou diminution importante des ressources du ménage.

Articles L. 1225-47 et L. 1225-52 du Code du travail

L'employeur peut, en dehors de ces cas, accepter une reprise anticipée de la salariée.

Pendant la période d'activité à temps partiel, le salarié est soumis au statut légal voire conventionnel des salariés à temps partiel, notamment :

- il bénéficie de la même protection sociale que les autres travailleurs à temps partiel, sous réserve de remplir les conditions relatives à la durée d'affiliation minimale ;
- il peut opter pour le maintien de la cotisation vieillesse à taux plein.

ALLOCATIONS VERSÉES PAR LA CAF

Le salarié à temps partiel peut compléter sa rémunération par le complément de libre choix d'activité versé par la Caisse d'Allocations Familiales, à condition de remplir les conditions d'attribution.

Articles L. 532-1 alinéa 2 et D. 532-1 du Code de la Sécurité sociale

COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITÉ

Conditions

Le salarié doit :

- avoir au moins un enfant de moins de **3** ans à charge ou avoir adopté ou recueilli un enfant en vue de son adoption depuis cette date ;
- avoir cessé de travailler ou travailler à temps partiel ;
- justifier d'au moins **8** trimestres de cotisations vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle.

Pour un premier enfant	Pour deux enfants	Pour 3 enfants et plus
Dans les 2 années qui précèdent :	Dans les 4 années qui précèdent :	Dans les 5 années qui précèdent :
La naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au complément de libre choix d'activité	■ la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit au complément de libre choix d'activité ■ la cessation ou la réduction d'activité si elle est postérieure à la naissance, l'adoption ou l'accueil de cet enfant	

Sont inclus dans ce temps de travail : les arrêts maladies, les congés maternité indemnisés, les formations professionnelles rémunérées, les périodes de chômage indemnisé (sauf pour le premier enfant), les périodes de perception de l'allocation parentale d'éducation ou du complément de libre choix d'activité.

Montant (activité à temps partiel)

En cas de travail à temps partiel, le complément de libre choix d'activité versé varie selon le taux d'activité et le droit à l'allocation de base du salarié.

Situation du salarié	Le salarié reçoit l'allocation de base de la PAJE	Le salarié ne reçoit pas l'allocation de base de la PAJE
Le salarié a un temps de travail ne dépassant pas 50 % de la durée du travail fixée dans l'entreprise	250,95 €	435,57 €
Le salarié a un temps de travail compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail fixée dans l'entreprise	144,77 €	329,38 €

Non cumul

La prestation de complément de libre choix d'activité n'est pas cumulable avec :

- le complément optionnel de libre choix d'activité ;
- l'allocation journalière de présence parentale ;
- une pension d'invalidité ou de retraite ;
- des indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou d'accident du travail ;
- une allocation de chômage.

Lorsque le salarié perçoit une allocation de chômage, il peut demander à Pôle emploi de suspendre son paiement pour bénéficier du complément du libre choix d'activité.

Le paiement de l'allocation reprend lorsque le salarié cesse de bénéficier du complément du libre choix d'activité.

Durée de versement

Le salarié a un enfant à charge	Le salarié a plusieurs enfants à charge
6 mois à compter du mois de naissance, d'accueil, d'adoption, ou de la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption	Du mois suivant la naissance, l'accueil, l'adoption ou la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'au mois précédant le 3 ^e anniversaire de l'enfant

Démarches

Le salarié doit remplir un formulaire de demande de PAJE complément de libre choix d'activité. Ce formulaire peut être retiré auprès des Caisses d'Allocations Familiales.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de l'enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article L. 1225-47 du Code du travail

DÉMISSION DU SALARIÉ À L'ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

Le ou la salarié(e) a le droit de résilier son contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article L. 1225-66 du Code du travail

Il s'agit d'un mode spécifique de démission dans la mesure où :

- le salarié est dispensé de respecter un délai de préavis ;
- il n'a pas à payer d'indemnité de rupture, due à l'inexécution du délai-congé ;
- il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de sa demande en ce sens.

Le salarié peut bénéficier de cette option :

- aussitôt après le congé de maternité ou, s'il n'a pas pris la totalité du congé auquel il avait droit, dans un délai de **2** mois à compter de la naissance de l'enfant ;
- dès la fin du congé d'adoption ou, s'il n'a pas pris la totalité du congé auquel il avait droit, dans un délai de **2** mois à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de démissionner, par lettre recommandée avec avis de réception, «au moins **15** jours à l'avance», c'est-à-dire au moins **15** jours avant la date de reprise du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption.

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas pris la totalité du congé auquel il avait droit, la lettre de démission doit être envoyée un mois et demi après la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce délai ne peut être ni allongé, ni reporté, ni interrompu. Le dépassement de la date limite implique la déchéance du droit de démissionner sans préavis ni indemnités de rupture.

Cass. soc. 9 juillet 1980 – Sté G. Fortier c/Mme Lefèvre – Bull civil V, n° 642

La demande de réembauchage peut intervenir pendant un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail. Elle doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.

Dès lors, l'employeur est tenu d'embaucher le salarié demandeur par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, pendant un délai d'un an à compter de la demande de réemploi.

Dans l'hypothèse de la réintégration du salarié, celui-ci bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Pour les droits liés à l'ancienneté notamment, il est tenu compte des années d'ancienneté acquises avant la démission du salarié.

Le salarié peut bénéficier également, surtout en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle et d'un bilan de compétences. Dans ce cas, il n'est pas compris dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément d'un congé de formation professionnelle.

Article L. 1225-68 du Code du travail

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT, À L'ISSUE DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

La protection contre le licenciement, à l'issue du congé, intéresse la maternité et l'adoption.

Le père bénéficie également de ce statut protecteur, en cas d'adoption et en cas de décès de la mère.

Articles L. 1225-4 et L. 1225-17 du Code du travail

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail de la salariée pendant les 4 semaines qui suivent le congé de maternité ou d'adoption, sauf :

- faute grave ;
- impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour un motif indépendant de la maternité ou de l'adoption.

L'impossibilité de maintenir le contrat ne semble pas pouvoir être caractérisée par une cause économique de licenciement, par analogie avec la jurisprudence relative à la protection contre le licenciement des victimes d'accidents du travail.

Cass. soc. 21 novembre 2000 – Lancien c/Société Bretagne Sud Entrepôt

L'impossibilité de résilier le contrat intéresse :

- le licenciement ;
- la rupture du contrat au cours de la période d'essai ;
- la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

☞ *Dans l'hypothèse de la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, le motif lié à l'impossibilité de maintenir le contrat de travail doit revêtir le caractère de force majeure.*

En effet, tout contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance que pour faute grave ou force majeure.

La jurisprudence n'admettant que très rarement la force majeure, il est dangereux de justifier la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée par l'impossibilité de maintenir le contrat.

Le délai de 4 semaines court à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, même si celui-ci a été prolongé en cas d'état pathologique ou en cas d'hospitalisation de l'enfant.

L'impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption peut être caractérisée par :

- une cause économique de licenciement ;
- le refus d'une nouvelle affectation, proposée par l'employeur à la suite de la suppression du poste de la salariée, pendant son congé de maternité ou d'adoption.

La lettre de licenciement doit mentionner la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de la salariée. À en effet été jugée insuffisamment motivée la lettre de licenciement faisant référence seulement au redressement judiciaire de l'entreprise et à la compression d'effectifs entraînant suppression du poste de la salariée.

Cass. soc. 24 octobre 2000 – Lavallart c/Lavaine

Le licenciement prononcé pendant ce délai de 4 semaines, indépendamment d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, est sanctionné par la nullité : absence d'obligation de réintégration, octroi de dommages-intérêts systématiques, versement des salaires dus pendant la période couverte par la nullité.

Article L. 1225-71 du Code du travail

En outre, l'employeur peut être condamné à une peine d'amende de 1 500 €, portée à 3 000 € en cas de récidive.

Article R. 1227-5 du Code du travail

CAS PARTICULIERS – POSTES À RISQUES

L'ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 transpose en droit français la directive CE 92/85 du 19 octobre 1992, relative à la «mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail».

Une nouvelle catégorie de suspension du contrat est instaurée au profit des salariées enceintes ou ayant accouché, qui intervient soit avant le congé de maternité, soit après la reprise du travail.

Suspension du contrat

Un cas spécifique de suspension du contrat de travail est inséré dans le Code du travail.

Il concerne les femmes enceintes qui se trouvent exposées à des risques incompatibles avec leur état de grossesse à leur poste de travail, qui ne se substitue pas au congé légal de maternité.

Article L. 1225-12 du Code du travail

Ce congé peut être demandé également par la salariée ayant accouché, durant une période d'un mois après le retour du congé postnatal, au titre des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement qu'elle pratique.

La salariée bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 1225-4 du Code du travail, pendant cette suspension du contrat spécifique.

Impossibilité de reclassement

La suspension du contrat n'est possible que si l'employeur n'est pas en mesure de proposer un poste de reclassement au moins temporaire à la salariée, ou un aménagement de son temps de travail, sans diminution de rémunération.

L'employeur est tenu de respecter les consignes de la médecine du travail dans ses propositions de reclassement, en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

L'obligation de reclassement de la salariée enceinte occupant un poste à risques s'applique seulement en dehors du cas d'incapacité physique constaté par le médecin du travail. Dans ce dernier cas, en effet, c'est l'article L. 1226-2 du Code du travail qui prévaut.

Indemnisation du congé

Pendant le congé, la salariée perçoit une allocation journalière de Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie (et non pas de l'assurance maternité), incompatible avec les indemnités journalières des assurances maladie, maternité, accident du travail, avec l'allocation de présence parentale, avec l'allocation parentale d'éducation.

Articles L. 333-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale

L'allocation versée par les organismes de Sécurité sociale est complétée par une indemnité à charge de l'employeur, versée selon les mêmes modalités que celle posée par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

JURISPRUDENCE - CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

Interdiction de licencier

I - Le délai supplémentaire de protection contre le licenciement de 4 semaines prévu par l'article L. 122-25-2 du Code du travail court dès l'expiration des périodes légales de suspension du contrat consécutives à un accouchement fixées par l'article L. 122-26 du même Code et non à l'expiration de toutes les périodes de suspension du contrat.

L'article L. 122-26 susvisé limitant à 4 semaines maximum la prolongation du congé maternité en cas d'état pathologique lié à la grossesse, le délai supplémentaire de protection fixé par l'article L. 122-25-2 court dès la fin du congé maternité ainsi prolongé même si l'état pathologique a persisté pendant près de 6 mois.

II – La procédure de licenciement étant strictement individuelle, le fait de procéder à un entretien préalable de façon groupée avec un autre salarié constitue une irrégularité.

CA Aix-en-Provence – 12 février 1997 – SCP Mouton Cappa c/Labat

Mme Cimamonti, Prés. – Me Valette, Me Renucci, Av.

(Extraits)

Sur l'irrégularité de la procédure :

Attendu que Mme Labat était convoquée le 11 octobre 1991 à un entretien préalable en vue de son licenciement pour faute grave ;

Attendu que la procédure est irrégulière alors qu'en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, l'employeur est tenu de notifier au salarié la possibilité de se faire assister d'un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'État ;

Attendu que le fait que l'intéressée ait pu se faire assister par un tel conseiller n'a pas pour effet de rendre la procédure régulière, mais peut seulement avoir une incidence sur l'indemnisation due éventuellement en vertu de cette irrégularité ;

Attendu que d'autre part le fait de procéder à un entretien préalable de façon groupée avec un autre salarié constitue une irrégularité, et ce même si le Code du travail est muet sur ce point, ainsi que l'ont souligné les premiers juges, dès lors que la procédure de licenciement est strictement individuelle et notamment la formalité de l'entretien préalable ;

Attendu que par contre Mme Labat ne peut soutenir qu'elle ne pouvait être convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement au motif que la convention collective interdit l'engagement d'une telle procédure pendant une période d'absence pour maladie alors que l'employeur avait visé dans la lettre de convocation l'existence d'une faute grave, ce qui lui permettait aux termes de l'article 11-2-1 de la convention de diligenter la procédure de licenciement, même pendant cette période ;

Attendu que par contre, aux termes de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, la demande en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement n'est pas cumulable avec l'octroi de dommages et intérêts en raison du caractère illégitime du licenciement ;

Attendu que Mme Labat ne peut en conséquence solliciter l'octroi d'une indemnité à ce titre alors que son ancienneté est supérieure à 2 années et qu'il n'est pas contesté que l'employeur occupait à la date du licenciement moins de 11 salariés ;

Attendu que le jugement qui a débouté Mme Labat de cette demande doit être confirmé sur d'autres motifs ;

Sur la nullité du licenciement :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 122-25-2 du Code du travail, l'employeur ne peut licencier une salariée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail à la suite d'une grossesse, ainsi que pendant les 4 semaines suivant cette période, sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir le contrat de travail ;

Attendu que que l'article L. 122-26 du Code du travail précise que ce délai global de 14 semaines peut être augmenté pour une durée maximum de 4 semaines si un certificat médical atteste d'un état pathologique résultant de la grossesse ou des couches ;

Attendu qu'il est établi que le congé maternité de Mme Labat, qui devait prendre fin le 5 septembre 1991, a été prolongé par des certificats médicaux jusqu'au 29 février 1992 ;

Attendu que les avis d'arrêt de travail délivrés les 26 septembre 1991, 28 octobre 1991, suivis d'arrêts de prolongation, font état de ce que le motif de l'interruption était la maternité, ce qui permet de dire que ces congés maladie étaient liés à un état pathologique dû à la grossesse ;

Attendu que d'autre part le licenciement n'était pas justifié par une faute grave ;

Attendu que Mme Labat ne pouvait en conséquence être licenciée avant le 1er novembre 1991, que le licenciement, intervenu le 24 octobre 1991, pendant la période de protection globale de 18 mois est donc nul ;

Attendu qu'elle est bien fondée à solliciter à ce titre le montant des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, conformément aux dispositions de l'article L. 122-30 du Code du travail, outre des dommages et intérêts qui peuvent se cumuler avec les indemnités allouées sur le fondement de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que Mme Labat sollicite à ce titre la somme de 8 436,81 F pour la période allant du 7 novembre au 5 décembre 1991 en soutenant que ce délai de protection légal doit être lui-même suspendu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou pendant ses absences régulières dues à la maladie ;

Mais attendu que cette interprétation du texte ne peut être retenue alors que l'article L. 122-26 du Code du travail prévoit expressément l'augmentation du délai de 10 semaines d'une durée maximum de 4 semaines en cas d'état pathologique lié à la grossesse, à compter de la date de l'accouchement, et que l'article L. 122-25-2 dispose qu'elle bénéficie de 4 semaines de protection supplémentaire "à l'expiration" de ces périodes légales de suspension et non à l'expiration de toutes les périodes de suspension du contrat de travail ;

Attendu qu'il convient en conséquence d'allouer à Mme Labat la somme de 2 259,86 F représentant le montant des salaires dû pour la période allant du 24 octobre au 1^{er} novembre, étant précisé que cette indemnisation est due même si l'intéressée ne pouvait travailler pour un motif quelconque (...).

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

Délai – Point de départ – Notification du licenciement

Il résulte de l'article L. 122-25-2 du Code du travail que le délai de 15 jours dans lequel la salariée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où la salariée a eu connaissance de ce licenciement par la notification qui lui en a été faite, peu important que celle-ci soit intervenue dans des conditions irrégulières.

*Cass. soc. 13 novembre 1996, n° 4306 P – Marie c/SA F. Errarie Best Montana
MM. Gélinau-Larrivet, Prés. – Frouin, Rapp. – Lyon-Caen, Av. gén.*

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 22 février 1993), que Mlle Marie, engagée, le 11 avril 1991, en qualité de vendeuse par la société F. Errarie Best Montana, a été licenciée par lettre du 27 août 1991 pour insubordination ; que le 28 août elle adressait à son employeur un certificat médical avec arrêt de travail pour maladie et accusait réception le 29 août de la lettre de licenciement ; que l'employeur recevait, le 2 octobre 1991, un certificat de grossesse concernant la salariée ; que cette dernière, estimant avoir été licenciée abusivement, saisissait la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts résultant de la nullité de son licenciement en application de l'article L. 122-30 du Code du travail, alors, selon le pourvoi, de première part, que la notification du licenciement est intervenue le même jour que l'entretien sans respecter le délai d'un jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 du même Code entre l'entretien et le licenciement ; alors, de seconde part, que la Cour d'appel a constaté que la salariée n'avait pas été convoquée à un entretien préalable et n'a pas en conséquence préparé sa défense ; que cette procédure irrégulière ne pouvait avoir eu pour effet de faire courir le délai de 15 jours de l'article L. 122-25-2 du même Code et que, dès lors, le licenciement devait être déclaré nul ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 122-25-2 du Code du travail que le délai de 15 jours, dans lequel la salariée licenciée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où la salariée a eu connaissance de ce licenciement par la notification qui lui en a été faite, peu important que celle-ci soit intervenue dans des conditions irrégulières ;

Et attendu qu'ayant relevé que son licenciement avait été notifié à la salariée le 28 août et que ce n'est que le 2 octobre qu'elle avait avisé l'employeur de ce qu'elle était en état de grossesse, la Cour d'appel a décidé, à bon droit, que la salariée ne pouvait prétendre à la nullité du licenciement en application de l'article L. 122-25-2 du Code du travail ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

Rupture du contrat pendant la période de protection

I – Il résulte de l'article L. 122-25-2, alinéa 2 du Code du travail que, sauf si la résiliation du contrat de travail est prononcée pour faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse, ou en raison de l'impossibilité, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat de travail, le licenciement est annulé si, dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée informe l'employeur de son état de grossesse ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant en vue de l'adoption.

Est nul le licenciement pour absences injustifiées d'une salariée qui justifie, dans le délai de 15 jours suivant la notification du licenciement, de ce que ces absences ont été motivées par son état de grossesse.

II – Il résulte de l'article L. 212-1-1 du Code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que le juge ne peut, pour rejeter une demande d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié. Il doit examiner les éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir.

*Cass. soc. 16 juin 1998, n° 3059 PB – Cugnoli c/SARL Setas La Trattoria
M. Gélinau-Larrivet, Prés., Mme Trassoudaine-Verger, Rapp., M. Joinet, Premier av. gén.*

(Extraits)

Attendu que Mme Cugnoli, engagée le 1er juin 1991, en qualité de serveuse par la Société Setas, a été licenciée le 15 février 1993 pour faute grave, en raison d'absences injustifiées ; qu'estimant que cette mesure avait été prononcée au mépris des dispositions protectrices des salariées en état de grossesse, elle a attiré son employeur devant la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-25-2, alinéa 2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que sauf si la résiliation du contrat de travail est prononcée pour faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse, ou en raison de l'impossibilité, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée informe l'employeur de son état de grossesse ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant en vue de l'adoption ;

Attendu que, pour dire que le licenciement de Mme Cugnoli n'était pas intervenu en violation des dispositions de l'article L. 122-25-2 du Code du travail, la Cour d'appel a énoncé qu'il ne ressort pas des pièces de la procédure que Mme Cugnoli ait informé son employeur ni de son état de grossesse, ni de son accouchement, l'attestation versée aux débats étant sans valeur probante, et qu'à juste titre, ce dernier expose qu'il n'a connu la maternité de la salariée que le 20 février 1993, quand elle a fait parvenir une fiche d'état civil et l'attestation de la Sécurité sociale ; que, par conséquent, à la date du licenciement le 15 février, l'employeur était en droit de faire grief à Mme Cugnoli de ses absences, dès lors qu'il en ignorait le motif ; qu'en ce qui concerne les griefs allégués, il résulte des pièces versées aux débats que depuis la première absence du 28 mai 1992 non justifiée, Mme Cugnoli a cessé de paraître dans l'entreprise sans fournir aucun justificatif pour la période du 5 octobre 1992 au 20 février 1993, et qu'en conséquence, cette circonstance rendait impossible le maintien de la relation de travail et constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée avait justifié dans le délai de 15 jours suivant la notification du licenciement de ce que ses absences avaient été motivées par son état de grossesse, ce dont il résultait que le licenciement était nul, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi le texte susvisé ;

Et sur les sixième et septième moyens :

Vu l'article L. 212-1-1 du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée en paiement d'une somme à titre d'heures supplémentaires et de l'indemnité de congés payés y afférente, la Cour d'appel a énoncé que Mme Cugnoli verse aux débats deux attestations qui sont divergentes quant à ses horaires de travail, et qu'aucune des pièces versées aux débats ne permet de vérifier les assertions de la salariée ;

Attendu, cependant, qu'il résulte du texte susvisé que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que le juge ne peut, pour rejeter une demande d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié ; qu'il doit examiner les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir ;

D'où il suit qu'en se déterminant au vu des seuls éléments fournis par la salariée, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième, troisième et quatrième moyens : casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 février 1995, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Versailles.

Observations

I – Application de l'article L. 122-25-2 , alinéa 2 du Code du travail à une hypothèse un peu particulière.

Une salariée qui a été absente pendant plusieurs mois, sans fournir de justificatifs pendant la seconde partie de cette absence, annonce à l'employeur qu'elle entend reprendre son travail. Quelques jours plus tard, elle est licenciée pour faute grave, en raison de ses absences injustifiées. Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, la salariée justifie auprès de l'employeur de la naissance d'un enfant et lui demande d'annuler le licenciement. Devant son refus, elle saisit la juridiction prud'homale. La Cour d'appel estime que la faute grave n'est pas établie, mais que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse en raison de l'abandon de poste. Elle refuse cependant d'annuler le licenciement, au motif que l'employeur ne savait pas que les absences de la salariée étaient motivées par son état de grossesse, puisqu'il n'avait eu connaissance de la maternité de la salariée que 5 jours après le licenciement.

Or, l'article L. 122-25-2 prévoit que la salariée en état de grossesse est protégée non seulement pendant l'intégralité des périodes de suspension de son contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du Code du travail, mais aussi pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Il résultait des contestations de la Cour d'appel que le licenciement était intervenu pendant la période de protection. Pour être valable, ce licenciement devait être justifié par une faute grave ou par l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse. Puisqu'en l'espèce, la Cour d'appel avait estimé que la faute grave n'était pas établie, elle devait tirer les conséquences de la justification par la salariée, dans les 15 jours du licenciement, de ce que ses absences étaient motivées par son état de grossesse. La salariée n'a pas justifié, comme l'exige le texte, de son état de grossesse ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant placé en vue de l'adoption, mais de l'arrivée à son foyer de son propre enfant. Mais la Cour de cassation admet la validité d'une telle justification prouvant que les absences de la salariée ont bien été motivées par son état de grossesse.

II – Confirmation de jurisprudence en matière de charge de la preuve des heures supplémentaires.

Cass. soc. 3 juillet 1996 – RJS 8-9/96 n° 929

Application du principe selon lequel le juge ne peut rejeter une demande en se fondant exclusivement sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié.

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

Rupture du contrat pendant la période de protection

Le délai de 15 jours prévu à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, dans lequel la salariée licenciée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où la notification du licenciement a été effectivement portée à la connaissance de l'intéressée.

Cass. soc. 3 décembre 1997, n° 4592 P – Sté Yaba Music c/Blanc

M. Monboisse, Prés. – Mme Bourgeot, Rapp. – M. Lyon-Caen, Av. gén. – Me Capron, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.

Attendu que Mme Blanc a été engagée le 1er janvier 1989, en qualité de responsable artistique, par la société Yaba-Music ; que le 7 décembre 1990, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, avec mise à pied immédiate ; que par deux courriers, adressés les 26 décembre 1990 et 3 janvier 1991, aux deux adresses successives de la salariée, son licenciement sans indemnités pour fautes graves lui a été notifié ; que le 14 janvier 1991, elle a adressé à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse ; que l'employeur soutenant notamment que la lettre du 26 décembre 1990 expédiée à l'adresse connue par la société avait été présentée au domicile de l'intéressée le 27 décembre 1990, a maintenu sa décision de licenciement, que la salariée, soutenant n'avoir pris connaissance que le 7 janvier 1991 des deux lettres de licenciement, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement de salaires et indemnités pour licenciement nul ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 10 novembre 1994) d'avoir annulé le licenciement de Mme Blanc et de l'avoir en conséquence condamné à payer à celle-ci une somme à titre de salaire correspondant à la période de nullité du licenciement, alors, selon le moyen, que le délai de 15 jours que prévoit l'article L. 122-25-2 du Code du travail court à compter de la notification du licenciement, c'est-à-dire suivant l'article L. 122-14-1 du même Code, à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui emporte notification du licenciement ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 et L. 122-25-2 du Code du travail ;

Mais attendu que le délai de 15 jours prévu à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, dans lequel la salariée licenciée doit envoyer à l'employeur un certificat médical justifiant de son état de grossesse pour obtenir l'annulation de son licenciement, court à compter du jour où la notification du licenciement a été effectivement portée à la connaissance de la salariée.

Et attendu qu'ayant relevé que la salariée n'avait reçu la lettre de licenciement que le 7 janvier 1991 et qu'elle a avisé l'employeur de son état de grossesse dès le 14 janvier suivant, la Cour d'appel a décidé à bon droit que la salariée pouvait invoquer la nullité du licenciement en application de l'article L. 122-25-2 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

Observations

L'article L. 122-25-2 du Code du travail dispose que le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse...

La question était de savoir ce qu'il fallait entendre par l'expression "à compter de sa notification" ; l'employeur soutenait que compte tenu de la date de la présentation de la première lettre de licenciement, la salariée n'était plus dans le délai légal pour agir ; la salariée, excipant de son changement d'adresse, établissait qu'eu égard à la date de sa prise de connaissance effective des courriers de l'employeur, elle était encore dans le délai pour agir.

La haute juridiction approuve les juges du fond d'avoir retenu comme point de départ du délai de 15 jours prévu à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, le jour où la notification du licenciement a été effectivement portée à la connaissance de la salariée.

Ce critère de la connaissance effective est déjà appliqué par la Cour de cassation dans l'hypothèse où le licenciement est irrégulièrement notifié : la jurisprudence de la chambre sociale de la Haute Cour est fixée en ce sens afin que l'irrégularité de la notification ne paralyse pas l'écoulement du délai du moment que la salariée a eu connaissance de son licenciement.

(Voir, pour un licenciement verbal, Cass. soc. 21 juillet 1986, Bull. civ. V, p. 347, n° 458, ou plus récemment, Cass. soc. 13 novembre 1996, RJS 12/96, n° 1259).

Mais en cas de notification régulière, cette connaissance correspondra-t-elle à la présentation de la lettre recommandée ou faut-il aller au-delà et exiger, plus que la présentation, la remise effective de la lettre de licenciement ?

En réalité, pour répondre à cette question, il semble nécessaire de distinguer plusieurs hypothèses.

1. *S'il y a eu présentation effective de la lettre de licenciement et si la date de cette présentation est connue de façon certaine, il faut admettre qu'à cette date la salariée a eu effectivement connaissance de son licenciement et que ladite date constitue le point de départ du délai. Si, malgré l'avis de passage, la salariée ne va pas -sans motif légitime- retirer la lettre recommandée, sa négligence ne saurait permettre d'allonger ce délai que le législateur a voulu bref afin que la situation soit rapidement clarifiée. Cette solution est d'autant plus admissible que, par hypothèse, cette lettre fait suite à l'entretien préalable et que la salariée sait ce qu'elle contient.*

2. *À l'inverse, s'il ne peut pas être établi à quelle date la lettre de licenciement a été présentée à sa destinataire, il faut admettre que c'est la date à laquelle la salariée va la retirer à la poste qui sera retenue comme la date de la connaissance effective, c'est-à-dire la date de la remise effective.*

Cette dernière hypothèse est à rapprocher de celle de l'espèce ci-dessus reproduite où deux dates de présentation étaient invoquées : les juges du fond doivent alors rechercher entre ces deux dates celle qui correspond à la connaissance effective par la salariée de la lettre de licenciement. Il y a là une appréciation relevant de leur pouvoir souverain.

En effet, pour concilier la brièveté du délai voulu par le législateur et la nécessaire protection de la salariée enceinte qui exige que l'on retienne la notion de notification effectivement portée à la connaissance de la salariée licenciée, on peut poser les règles suivantes : le délai court en principe du jour de la présentation de la lettre de licenciement, dès lors que cette présentation a une date certaine et que seule la négligence de la salariée est à l'origine du retard dans la remise effective de la lettre ; ce critère de la première présentation sera remplacé par celui de la remise effective lorsque la salariée avait un motif légitime de ne pas retirer la lettre recommandée, tel par exemple parce que l'avis de passage ne l'aura pas touchée par suite d'un changement d'adresse.

3. Enfin, lorsque la date de la première présentation n'est pas connue de façon certaine, l'impossibilité de mettre en œuvre le critère tiré de la présentation doit conduire les juges du fond à rechercher la date de la connaissance effective de la notification, telle la date de la remise effective ou encore (comme en l'espèce) la date d'une présentation ultérieure.

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

Rupture pour motif non lié à la grossesse – Faute grave

La Cour d'appel constatant que l'employeur ne pouvait ignorer la raison de la prolongation d'absence d'une salariée enceinte a pu décider que le seul défaut de justification de prolongation de l'arrêt de travail de l'intéressée ne constitue pas une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 24 octobre 1996, n° 3945 D – SA La Résidence Montparnasse c/Herzli
M. Gélinau-Larrivet, Prés. – Mme Bourgeot, Rapp. – M. Martin, Av. gén. – Me Luc-Thaler, Av.

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 septembre 1993), Mme Herzli a été embauchée, le 25 février 1985, par la société La Résidence Montparnasse en qualité de femme de chambre ; qu'après avoir adressé à son employeur un certificat médical prévoyant un arrêt de travail pour maladie du 17 mars 1989 au 14 juillet suivant, elle s'est abstenue à compter de cette date de justifier de son absence ; que l'employeur, par courrier du 28 août 1989, a pris acte de sa démission du fait de cette absence injustifiée et prolongée ; que, contestant avoir démissionné, la salariée a informé, par lettre du 7 septembre 1989, son employeur de son état de grossesse ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement des salaires correspondant à la période légale de protection liée à son état de grossesse et d'indemnités consécutives à la rupture abusive de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième et troisième branches :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait, alors, selon le moyen, d'une part, que l'employeur soutenait que la démission de Mme Herzli procédait de son absence injustifiée pendant un mois et demi, de sorte que celle-ci avait manifesté clairement et sans équivoque sa volonté de ne pas poursuivre l'exécution de son contrat de travail ; qu'ainsi, en statuant comme elle l'a fait sans aucunement caractériser le lien de causalité entre l'état de grossesse de Mme Herzli et la rupture des relations contractuelles, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-24-2 du Code du travail ; d'autre part, et subsidiairement que, à supposer que la rupture des relations contractuelles puisse être assimilée à un licenciement, il est constant que l'absence injustifiée de la salariée pendant un mois et demi, en l'absence également de l'envoi d'arrêts de travail, constituait un des motifs visés à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, autorisant une telle mesure ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel, après avoir énoncé à juste titre que la démission ne se présumait pas et constaté la réalité et le lien de l'absence de la salariée avec son état de grossesse dont l'employeur avait connaissance, en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement ;

Attendu, ensuite, qu'en vertu de l'article L. 122-25-2 du Code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat d'une salariée enceinte que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, de maintenir ledit contrat ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne pouvait ignorer la raison de la prolongation d'absence de la salariée, a pu décider que la seule absence de justification de prolongation de l'arrêt de travail de la salariée ne constituait pas une faute grave...

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

Reprise du travail – Poste de réintégration

À l'issue de son congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par suite, en présence du refus de la salariée d'accepter un simple changement dans ses conditions de travail, une Cour d'appel qui a relevé qu'il était de l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste anciennement occupé par l'intéressée le salarié qui l'y avait remplacée et que l'employeur avait proposé à la salariée un poste similaire sans modifier un élément essentiel de son contrat de travail, décide, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 22 mai 1997, n° 2226 P, Denys c/SA Habitat France

M. Gélinau-Larrivet, Prés. – Mme Bourgeot, Rapp. – M. de Caigny, Av. Gén. – SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que Mme Denys a été engagée, le 8 novembre 1987, en qualité de vendeuse caissière par la société Habitat France et affectée au magasin d'Orgeval ; que, le 6 avril 1988, elle a été promue chef de rayon au magasin de Paris où elle a bénéficié, en avril 1989, d'une nouvelle promotion au grade de chef de département ; que, le 17 janvier 1990, elle a été nommée directrice du magasin d'Orgeval ; qu'elle a été en congé de maternité du 8 juillet 1991 au 28 octobre 1991 ; qu'à son retour de congé de maternité, l'employeur, qui l'avait remplacée dans son poste, lui a proposé un poste de directrice du magasin de Nancy puis, après son refus, un poste de directrice de magasin à Paris qu'elle a également refusé en invoquant une modification de son lieu de travail ; qu'elle a été licenciée, le 30 décembre 1991, en conséquence de son refus ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts pour défaut de réintégration dans le poste et l'emploi au retour de congé de maternité et à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre une somme au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 17 novembre 1993) de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon les moyens, que la Cour d'appel, en énonçant que la société Habitat, en lui proposant un poste de directeur de magasin à Paris, n'aurait pas modifié substantiellement ses conditions de travail, a méconnu les dispositions contractuelles régissant les rapports des parties ; qu'en effet, le contrat de travail de la salariée, quoique promue cadre, n'a jamais été assorti d'un avenant de mobilité auquel elle n'aurait, au demeurant, pas souscrit du fait de la modification dans sa situation personnelle, acquisition d'un logement aidé en cela par le 1 % patronal conféré par la société et naissance d'un enfant, tous éléments qui modifiaient péremptoirement la situation par rapport aux énonciations contenues dans la lettre du 10 février 1988 où elle indiquait, à l'époque où elle était célibataire et demeurait chez ses parents, qu'elle était disposée à accepter toute mutation ; que, ce faisant, la Cour d'appel, en méconnaissance des dispositions contractuelles en vigueur dans l'entreprise et en s'abstenant de prendre en considération l'absence d'avenant mobilité refusait a contrario de considérer que le lieu de travail de Mme Denys était un élément essentiel et, partant, qu'il était de nature, en cas de modification, à générer une rupture imputable à la société, par suite d'une modification d'un élément essentiel des conventions régissant les parties ; qu'à cet égard, il convient de relever que, compte tenu des heures d'ouverture des magasins Forum des Halles, les horaires de déplacement auraient été pour la prise de fonction le matin de l'ordre d'une heure de trajet et pour le retour le soir, compte tenu de l'heure des convois ferroviaires de plus d'une heure et demie ; qu'en revanche, le trajet Verneuil-Orgeval représentait 5 minutes ; qu'il suit de là que la Cour d'appel a manifestement méconnu tant les documents contractuels régissant les rapports des parties que le caractère substantiel de la modification qui était ainsi imposée à Mme Denys ; que, compte tenu de la jurisprudence dominante commandant la matière, cette modification avait un caractère substantiel et non un caractère non essentiel, comme l'allèguent les juges d'appel ; alors, encore, qu'il n'a jamais été question pour Mme Denys de dénier le pouvoir de direction de son employeur ; qu'en revanche, les demandes par elle formulées tendent à l'obtention d'une réintégration dans son poste et son emploi par application des dispositions du Code du travail commandant la matière ; que l'arrêt de la Cour d'appel est manifestement entaché d'une contradiction de motifs ; que la Cour d'appel reprend, en effet, les termes de la lettre de licenciement qui énonce que le remplacement temporaire "auquel nous avons procédé à la tête du magasin d'Orgeval pendant votre congé de maternité a mis en lumière de nombreuses carences quant à la tenue de ce magasin... compte tenu de votre ancienneté nous avons tenu à vous donner une deuxième chance et vous avons ainsi proposé un poste identique à Nancy avec une équipe auprès de laquelle vous auriez pu vous imposer plus facilement.

Ce poste provoquait à nos yeux une gêne mineure, pour vous, puisqu'il y a quelques années vous vous étiez vous-même portée à un poste disponible dans ce magasin" ; que pour fonder sa décision, la Cour d'appel énonce que la société Habitat ne saurait se voir reprocher d'avoir remplacé Mme Denys dans son poste de directrice du magasin d'Orgeval, par M. Proust, au motif que celui-ci aurait eu de meilleurs résultats que Mme Denys puisque le magasin classé au 27^e rang des 34 magasins de la société sous la direction de Mme Denys serait passé au 1^{er} rang sous la gestion de M. Proust ; qu'il s'agit là d'une présentation totalement erronée des faits de la cause, puisque aussi bien la Cour d'appel s'est bornée à prendre en compte un élément se rapportant à un concours ponctuel, qui ne prenait en compte en aucun cas la totalité des chiffres d'affaires des magasins, dans la mesure où il était essentiellement basé sur les résultats d'un rayon -à l'exclusion de toute autre considération- ; que, ce faisant, la Cour d'appel ne pouvait retenir comme pertinent et admissible ce moyen présenté par l'employeur et transformer sans raison le concours dont il s'agit en un classement général relatif à l'ensemble des magasins ; qu'au surplus, la contradiction de motifs est avérée dans la mesure où si l'on prétend que la salariée ne remplit pas utilement ses fonctions et que, simultanément, on lui propose un poste de responsabilité dans le magasin des Halles, qui est beaucoup plus important que le magasin d'Orgeval, il y a de la part de la société Habitat une contradiction manifeste qui permet de dénier toute pertinence à la décision ainsi rendue ; que les chiffres d'affaires réalisés par Mme Denys démontrent, en réalité, que l'appréciation du juge du fond est manifestement entachée d'erreur ;

Mais attendu qu'après avoir exactement énoncé qu'à l'issue de son congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, la Cour d'appel, appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a relevé, d'une part, qu'il était de l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste anciennement occupé par l'intéressée le salarié qui l'y avait remplacé et, d'autre part, que l'employeur avait proposé à la salariée un poste similaire sans modifier un élément essentiel de son contrat de travail ; qu'en présence du refus de la salariée d'accepter un simple changement dans ses conditions de travail, la Cour d'appel a décidé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ; que les moyens ne sont pas fondés ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

Démission au terme du congé maternité

Il résulte de l'article L. 122-28 du Code du travail que la salariée qui démissionne à l'issue de son congé de maternité pour élever son enfant n'est pas tenue de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture, sous réserve d'informer son employeur au moins 15 jours avant la démission.

Lorsque la salariée démissionnaire use de cette faculté, l'employeur n'est tenu à aucune indemnité de préavis.

Cass. soc. 18 juin 1997, n° 2635 P, Tomme c/Rey

MM. Gélinau-Larrivet, Prés. – Richard de la Tour, Rapp. – Lyon-Caen, Av. gén.

Attendu que Mme Rey a été engagée par M. Tomme en qualité d'adjointe technique débutante à compter du 7 avril 1992 selon contrat à durée indéterminée ; qu'elle a été en congé de maternité à compter du 1er juin 1993 ; que le 10 septembre 1993, elle a démissionné de son emploi pour élever son enfant ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement, notamment, de sommes à titre d'indemnité de préavis et de dommages-intérêts.

Sur le moyen du pourvoi incident de Mme Rey ;

Attendu que la salariée reproche au jugement attaqué d'avoir insuffisamment évalué son préjudice ;

Mais attendu que cette appréciation est souveraine ; que, le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen du pourvoi principal de M. Tomme :

Vu l'article L. 122-28 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que la salariée qui démissionne à l'issue de son congé de maternité pour élever son enfant n'est pas tenue de respecter le délai de préavis ni de payer de ce fait une indemnité de rupture, sous réserve d'informer son employeur au moins 15 jours avant la démission ; que lorsque la salariée démissionnaire use de cette faculté, l'employeur n'est tenu à aucune indemnité de préavis ;

Attendu que, pour condamner l'employeur à payer à la salariée, une somme à titre d'indemnité de préavis, le Conseil de prud'hommes, après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 122-28 du Code du travail, a constaté que la salariée avait respecté le délai de 15 jours prévu par ce texte et que l'employeur avait établi un certificat de travail pour la période du 1er avril 1992 au 4 octobre 1993, date à laquelle le congé de maternité avait pris fin ;

Qu'en statuant ainsi, le Conseil de prud'hommes a violé les dispositions du texte susvisé ;

Et attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 627 alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile, la Cour étant en mesure, en cassant son renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

Par ces motifs : casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné M. Tomme à payer à Mme Rey une somme à titre d'indemnité de préavis, le jugement rendu le 7 février 1994, entre les parties, par le Conseil de prud'hommes de Thonon-les-Bains.

Source : RJS – Ed. Francis Lefebvre

