



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 20.14
du 11/07/14*

Congé de maternité et licenciement

*Les congés payés accolés au congé de maternité
reportent la période de protection contre le
licenciement (Cass. soc. du 30/04/14 – n° 13-12.321)*

Rappel :

Le contrat de travail peut être suspendu pendant une certaine durée en raison de la maternité.

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance) dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et augmente en cas de naissances multiples. Généralement, sa durée est la suivante :

Situation familiale	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Naissance unique portant le nombre d'enfants à : - 1 ou 2 - 3 ou plus	6 semaines 8 semaines	10 semaines 18 semaines	16 semaines 26 semaines
Naissances multiples : - Jumeaux - Triplés ou plus	12 semaines 24 semaines	22 semaines 22 semaines	34 semaines 46 semaines
<i>Congé pathologique éventuellement prescrit par le médecin</i>	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

Suivez-nous sur www.umih.fr



La loi garantit aux salariées une **protection en cas de maternité**, à savoir une protection contre les discriminations, une réglementation des conditions de travail et une surveillance médicale renforcée.

De plus, l'article L 1225-4 du code du Travail prévoit un **régime spécifique de protection des femmes enceintes contre le licenciement** en distinguant deux périodes :

- le **congé maternité durant lequel aucun licenciement, quel que soit le motif, ne peut être notifié ou prendre effet**,
- la **période précédant le congé maternité ainsi que les quatre semaines suivant ledit congé durant lesquelles l'employeur peut licencier la salariée que s'il justifie d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement**.

Ainsi, deux périodes de protection sont instituées :

- une **protection dite absolue** qui entraîne la nullité de tout licenciement intervenu durant le congé de maternité,
- une **protection dite relative** correspondant notamment à la période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité et pendant laquelle le licenciement est nul à moins d'être justifié par une **faute grave de la salariée** (non liée à son état de grossesse) ou par une **impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement**. Dans ce dernier cas, la lettre de licenciement doit énoncer précisément le motif qui rend impossible le maintien du contrat de travail. A défaut, le licenciement est nul.

Toutefois, cette protection contre la résiliation du contrat de travail ne s'applique pas **durant la période d'essai**.

En pratique, il est fréquent que des congés payés soient immédiatement accolés au congé de maternité, en raison notamment du droit au report prévu par la loi (*cf. circulaire Affaires sociales n° 23.12 du 12/06/12*).

Aussi, la question est de savoir quel est le point de départ de la période de protection de quatre semaines contre le licenciement lorsque la salariée prend ses congés payés à l'issue de son congé de maternité : est-ce la fin du congé de maternité ou bien la reprise d'activité ?

C'est à cette question que répond la Chambre Sociale de la Cour de cassation pour la première fois.

ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 30 AVRIL 2014

Les faits :

A la suite de son congé de maternité qui s'est achevé le 7 septembre 2004, une salariée prend ses congés payés du 8 septembre au 20 octobre 2004.

Le 21 octobre, elle est convoquée par une lettre remise en main propre à un entretien préalable puis est licenciée le 16 novembre 2004 pour motif personnel.

La salariée a saisi le conseil des prud'hommes afin de voir prononcer la nullité du licenciement au motif qu'il était intervenu pendant la période de protection de quatre semaines et pour un motif autre qu'une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat.

En effet, selon la salariée, le point de départ de la protection relative devait être fixé non pas à la date d'expiration du congé de maternité, mais à la date de reprise effective du travail.

L'employeur, quant à lui, estime que la période de quatre semaines instaurée par l'article L 1225-4 du code du travail court à compter de l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité et non à compter de la reprise effective du travail par la salariée, en sorte que la prise de congés payés accolée au congé de maternité n'a pas pour effet de suspendre, ni de reporter le point de départ du cycle de protection de quatre semaines. Selon l'employeur, le licenciement notifié plus de quatre semaines après l'expiration du congé de maternité n'était donc plus soumis à la protection prévue par l'article L 1225-4 du code du travail.

Pour la Cour d'appel « **la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité, instituée par l'article L 1225-4 du code du travail, nécessairement liée à l'exercice effectif de son travail par la salariée, est suspendue pendant la durée des absences régulières ou des périodes de suspension du contrat de travail [...] Le licenciement, prononcé le 16 novembre 2004, l'a été pendant la période de protection qui s'achevait le 17 novembre 2004 et, de ce fait, se trouve entaché de nullité.** »

La Cour de Cassation confirme la décision des juges du fond. En effet, elle précise que « **la Cour d'appel a exactement décidé que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité étant suspendue par la prise des congés payés, son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.** »

En conséquence, le délai de protection qui devait commencer le lendemain de la fin du congé de maternité de la salariée (soit le 8 septembre 2004) s'est trouvé suspendu pendant la prise des congés payés et reporté au terme de ceux-ci (soit le 21 octobre 2004). Il en résulte que le licenciement prononcé le 16 septembre 2004 a bien eu lieu pendant la période de protection de quatre semaines qui s'étendait du 21 octobre au 17 novembre 2004.

Ce qu'il faut retenir :

La période de protection de quatre semaines est suspendue par la prise des congés payés. Son point de départ est en conséquence reporté à la date de reprise du travail par la salariée.

Le licenciement prononcé dans le mois suivant la reprise du travail doit être motivé, sous peine de nullité, par la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Par ailleurs, cet arrêt soulève certaines interrogations qui restent, à ce jour, en suspens.

En effet, si les congés payés ne sont pas directement accolés au congé de maternité, mais posés après une reprise de quelques jours, la période de protection sera-t-elle également suspendue alors qu'elle a déjà commencé à courir ?

L'arrêt susvisé n'apporte pas de réponse certaine sur ce point. En pratique, il est conseillé aux employeurs de considérer que la période de protection est suspendue par les congés payés et qu'elle reprend son cours au retour effectif de la salariée. Il y aurait alors un fractionnement de la période de protection.