

La prise de congés payés après un congé de maternité reporte la durée de la protection

(Cass. soc., 30 avril 2014, n° 13-12.321)

La période de protection de 4 semaines après le congé de maternité est suspendue par la prise de congés payés. La Cour de cassation décide que son point de départ est reporté à la date de reprise du travail par le salarié.

Pour mémoire, il est interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail pendant :

- la période d'état de grossesse médicalement constaté jusqu'à la date de suspension du contrat de travail ;
- la période de suspension du contrat à laquelle la salariée a droit avant et après l'accouchement, peu important que l'intéressée n'use pas de son droit à suspension ;
- 4 semaines suivant l'expiration de la période de suspension.

Pour mémoire également, une dérogation à l'interdiction de licencier est admise si l'employeur justifie soit d'une faute grave (non liée à la grossesse), soit de l'impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (étant précisé qu'une telle impossibilité ne peut se justifier que par des circonstances indépendantes du comportement de l'intéressée).

Ceci rappelé, dans la présente affaire qui nous occupe, la question était de savoir à partir de quand commence à courir le délai de 4 semaines lorsque la salariée fait suivre son congé de maternité de ses congés payés. Le délai court-il

au premier jour de ses congés ou à la date de reprise de son travail ?

La Cour de cassation retient la deuxième solution.

En l'espèce, il s'agit d'une directrice juridique développement dont le congé maternité s'est achevée le 7 septembre 2004. Elle a posé des congés payés du 8 septembre au 20 octobre 2004. Le 21 octobre 2004, elle a été convoquée, par une lettre remise en mains propres, à un entretien préalable, et a été licenciée le 16 novembre pour motif personnel.

La Cour d'appel a annulé le licenciement en décidant 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 par la salariée"*.

Ainsi, dans cette affaire, les juges du fond considèrent que *"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. En l'espèce, ce délai de protection qui devait commencer le 8 septembre 2004 s'est trouvé suspendu pendant la période de suspension du contrat de travail résultant de la prise de congés et reporté au terme de ceux-ci. Il a donc commencé à courir le 21 octobre 2004, de sorte que 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".

L'employeur pour sa part, considérait que la période de protection de 4 semaines commençait à courir 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. Selon lui, la prise de congés payés immédiatement après le congé de maternité n'avait eu pour effet ni de suspendre ni de reporter le point de départ de la période de protection précitée de 4 semaines.

Mais la Cour de cassation confirme la position des juges du fond en énonçant que *"la cour d'appel a exactement décidé que la période de protection de 4 semaines suivant le congé de maternité étant suspendu par la prise de congés payés, son point de départ était reporté à la date de reprise du travail par la salariée"*.

Si cette position est claire, elle ne permet pas pour autant de connaître le régime juridique de la période de congés payés. En effet, cette période n'entre pas dans celle des 4 semaines de protection, et elle n'est pas couverte par le régime du congé maternité. En tout état de cause, on ne peut que déconseiller d'engager une procédure de licenciement dans une telle situation. ■

■ AGENDA

Du 3 au 6 juin 2014

Congrès Santé Travail Lille 2014
Grand Palais – Lille

11 juin 2014

Cisme – Conseil d'administration
10 rue de la Rosière – Paris 15°

12 juin 2014

Cisme – Journée d'étude
Salon Hoche – 9 avenue Hoche – Paris 15°

24 juin 2014

Cisme – Journée Médecins-Relais
Centre de Conférences Edouard VII – Paris 9°

25 et 26 juin 2014

Cisme – Commission Paritaire Nationale de Branche
10 rue de la Rosière – Paris 15°

3 juillet 2014

Ateliers du Cisme – Lyon
Château de Montchat – Lyon 3°

