Image not found or type unknown

Congés payés et congé maternité

Actualité législative publié le **15/07/2014**, vu **1681 fois**, Auteur : thomas chevalier

La période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité était suspendue par la prise des congés payés, et que dès lors son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.

Selon l'alinéa premier de l'article L. 1225-4 du code du travail « *aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* ».

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel de Paris d'avoir décidé que la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité était suspendue par la prise des congés payés, et que dès lors son point de départ était reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.

L'arrêt est cependant cassé pour manque de base légale, la Cour d'appel n'ayant pas recherché comme elle y était invitée, si le licenciement n'était pas justifié par une faute grave, non liée à l'état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

L'article L. 1225-4 du code du travail dispose que "*dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa*", c'est à dire les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé de maternité.

Rappelons à cette occasion la règlementation en vigueur sur le point de départ de cette période de protection.

L'article R. 1225-1 du Code du travail précise que « *pour bénéficier de la protection de la grossesse et de la maternité, prévue aux articles L.1225-1 et suivants, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.* »

De plus, l'article L. 1225-5 du Code du travail dispose que *« le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte ».* Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

L’article R. 1225-2 du Code du travail précise enfin qu’*« en cas de licenciement, le certificat médical justifiant que la salariée est enceinte, prévu à l’article L. 1225-5, est adressé par lettre recommandée avec avis de réception. »*

La Cour de Cassation a jugé que l’envoi d’un certificat médical n’est plus un prérequis lorsque la salariée enceinte démontre que l’employeur avait connaissance de l’état de grossesse avant la notification de la lettre de licenciement (Cass. Soc., 10 novembre 1998, pourvoi n°96-44.384 ; Cass. Soc., 9 juillet 2008, pourvoi n°07-41.927).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés