

Les circonstances autorisant le licenciement au retour du congé maternité

22/02/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Sandrine Henrion, avocate associée au sein du cabinet AGIL'IT Avocats revient sur l'arrêt de la Cour de cassation du 1er décembre 2021 au terme duquel l'employeur peut rompre le contrat de travail de la salariée s'il justifie d'une faute grave non liée à son état de grossesse, même si

elle se trouve en arrêt de travail.



AVOCATS D'ENTREPRISE EN DROIT SOCIAL

Si le principe est l'interdiction de licencier une salariée enceinte ou qui vient d'avoir un enfant, ce régime protecteur spécifique réserve à des situations bien précises la possibilité de rompre le contrat de travail d'une salariée au retour du congé maternité.

L'employeur devra ainsi se montrer particulièrement vigilant.

Quelle est l'étendue de la période de protection ?

Le point de départ de la protection est le moment où l'employeur a connaissance de l'état de grossesse de la salariée. Ainsi, dès que la grossesse est médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une "protection relative", suivie d'une période de "protection absolue" qui couvre l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, puis une nouvelle période de « protection relative » s'étend sur 10 semaines à l'expiration de ces périodes.

Pendant la période de protection dite absolue, le licenciement ne peut ni être notifié ni produire d'effet. De même, les actes préparatoires sont strictement prohibés. A titre d'exemple, le licenciement prononcé à l'égard d'une salariée à son retour de congé maternité a été considéré comme nul puisqu'il a été démontré qu'un salarié avait été embauché pendant son absence pour pourvoir à son remplacement définitif (*arrêt du 15 septembre 2010*). L'employeur doit donc attendre la fin du congé de maternité.

En revanche, l'employeur est en droit de réunir, au fur et à mesure qu'ils sont portés à sa connaissance, les éléments relatifs à des dysfonctionnements.

Au terme du congé de maternité, la salariée entre dans une période de protection relative, le licenciement ne peut alors être prononcé par l'employeur que dans deux cas très limités.

Dans cette période de protection relative, le licenciement n'est en effet possible qu'en cas de faute grave de la salariée ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse. Il est important pour l'employeur de s'assurer que la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat résulte de circonstances indépendantes à l'état de grossesse de la salariée (*article L.1225-4 du code du travail*).

Dans l'hypothèse d'un motif économique, celui-ci doit être réellement établi par l'employeur, ainsi lorsqu'il rédigera la lettre de licenciement, il devra préciser les raisons qui justifient l'impossibilité de maintenir le contrat de la salariée (*arrêt du 24 octobre 2000*).

Il est important de noter que la Cour de Justice de l'Union Européenne a une position moins sévère puisqu'elle considère que l'employeur a juste l'obligation d'indiquer les motifs justifiant le licenciement économique collectif et d'indiquer à la salariée les critères retenus pour l'ordre des licenciement (*CJUE 22 février 2018, aff. C-103/16*).

La période de protection absolue peut-elle être prolongée ?

La salariée est autorisée à prolonger son congé maternité en posant des congés, retardant ainsi l'application de la période de protection relative (*article L.1225-4 alinéa 1 du code du travail*).

De même, si à l'issue du congé maternité la salariée est immédiatement arrêtée pour raisons pathologiques des suites de son accouchement, la fin de la protection absolue est reportée (*arrêt du 16 novembre 2011*).

En revanche, cette protection absolue ne s'étend pas à l'arrêt de travail pour maladie, comme l'a clairement exprimé la Cour de cassation dans un *arrêt récent du 1er décembre 2021*. L'employeur peut, par conséquent, engager des mesures préparatoires au licenciement ou notifier à la salariée son licenciement en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant cette période de protection relative.

Il en va de même si la salariée a été placée en dispense d'activité rémunérée à son retour dans l'entreprise (*arrêt du 14 septembre 2016*) ou si elle bénéficie de congés rémunérés supplémentaires en application de dispositions conventionnelles (*arrêt du 14 décembre 2016*).

Quels sont les risques encourus par l'employeur qui ne respecte pas cette protection ?

En cas de manquement de l'employeur à ces règles, le licenciement sera considéré comme discriminatoire. Il existe donc un risque de sanctions pénales et de demande de versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Devant la juridiction prud'homale, la salariée pourra demander la nullité du licenciement et sa réintégration dans l'entreprise accompagné du paiement d'une indemnité correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

Si elle renonce à cette réintégration, la salariée pourra alors prétendre au versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis (même si elle n'est pas en mesure de l'effectuer), l'indemnité compensatrice de

congés payés calculée sur toute la période travaillée de l'année de référence mais également sur toute la période couverte par la nullité, ainsi qu'une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaires et enfin le paiement des salaires qui auraient été perçus entre le licenciement et la fin de la période de protection.

Les conséquences pénales et financières sont ainsi très importantes.

Les précisions récentes apportées par la Cour de cassation sur les modalités d'application de la protection accordée à la salariée à l'issue de son congé de maternité apportent donc des clarifications nécessaires à la gestion délicate des périodes de protection de la salariée au retour de congé maternité.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*



Sandrine Henrion

Source URL: https://www.actuel-rh.fr/content/les-circonstances-autorisant-le-licenciement-au-r-tour-du-conge-maternite?no_redirect=true