Image not found or type unknown

Grossesse pendant un congé parental et congé de maternité

publié le **25/01/2016**, vu **10175 fois**, Auteur : François Barbé

Une salariée en congé parental, de nouveau enceinte, peut bénéficier du congé maternité et de l'éventuel complément de salaire y afférent.

Une salariée en congé parental, de nouveau en état de grossesse, informe son employeur qu'elle veut interrompre son congé parental (non rémunéré) pour bénéficier d'un congé maternité (rémunéré). L'employeur n'est pas d'accord et fonde son refus sur le texte très clair de la convention collective applicable qui conditionne le bénéfice du congé maternité à une période de présence effective dans l'entreprise.

Cette position patronale est-elle justifiée ? Non, en principe, car depuis 2007, la Cour de justice de l'union européenne (CJUE) a jugé qu'une salariée enceinte peut interrompre son congé parental pour bénéficier d'un congé de maternité et des prestations qui s'y rattachent, y compris le maintien du salaire conventionnel (CJUE 20/09/2007, aff. 116/06).

Cependant, la CJUE n'a pas précisé si cette solution s'appliquait même en présence de dispositions conventionnelles expresses réservant le bénéfice des prestations afférentes au congé maternité lorsqu'un certain nombre de conditions sont satisfaites. En effet, en France, le Code du travail ne prévoit pas le maintien du salaire dans ce cas. Donc, le maintien de salaire dépend des dispositions conventionnelles. Certaines conventions collectives imposent une condition de présence effective de la salariée dans l'entreprise avant son départ en congé maternité. Ainsi, lorsque que la salariée est en congé parental, une période minimale de reprise du travail (3 ou 6 mois par exemple) doit intervenir.

Dans deux arrêts, la CJUE - se fondant sur la directive n° 96/34/CE sur le congé parental - apporte une nouvelle précision en décidant que de telles dispositions conventionnelles sont sans effet.

La Cour rappelle, en effet, « qu'un congé garanti par le droit de l'UE ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit ». Et la condition de présence effective préalable qui a donc « pour effet de dissuader une travailleuse de prendre la décision d'utiliser son droit à un congé parental », porte atteinte à l'effet de la directive 96/34/CE (CJUE 13/02/2014, aff. C-512/11 et C- 513/11).

François Barbé
Consultant RH/ Relations Sociales
http://www.legavox.fr/blog/francois-barbe/

https://fr.linkedin.com/in/francoisbarbe61

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés