



La protection de la salariée en congé maternité

Actualité législative publié le **13/05/2014**, vu **1896 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Par un arrêt rendu le 30 avril 2014, la Cour de cassation juge que la période de protection de 4 semaines, postérieure au congé maternité, est reportée lorsque la salariée est en congés payés à ce moment là.

En vertu des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du Code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement dès lors qu'elle annonce son état de grossesse à son employeur et jusqu'à 4 semaines après la prise de son congé maternité.

C'est donc logiquement que la cour de cassation jugeait dans son arrêt du 30 avril 2014 que la protection postérieure au congé maternité devait être reportée lorsque la salariée était en congés payés à ce moment là.

Toutefois, elle ne précise pas ce qu'il adviendrait en cas de licenciement durant ladite période de congés payés qui ne permet de bénéficier ni de la protection au titre du congé maternité ni de la protection due durant les 4 semaines postérieures au congé maternité...

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Informations pour se rendre au **Cabinet de Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux** - contact@avocat-jalain.fr

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

Cass. soc. 30 avril 2014, n°13-12321

" LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 14 janvier 2000 par la société Foncia groupe en qualité de responsable juridique, a occupé, à partir de l'année 2003, le poste de directrice juridique développement ; qu'à la suite de son congé maternité qui s'est achevé le 7 septembre 2004, elle a pris ses congés payés du 8 septembre au 20 octobre 2004 ; que convoquée par une lettre remise en main propre le 21 octobre 2004 à un entretien préalable, elle a été licenciée le 16 novembre pour motif personnel ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée était nul et de

le condamner à lui payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts, alors, selon le moyen, que selon 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 » ; que la période de quatre semaines dite de « protection relative » instaurée par ce texte 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 relative de quatre semaines ; qu'en décidant au contraire, pour retenir que le licenciement avait été prononcé pendant cette phase de protection relative et déduire la nullité du licenciement, que la période de protection de quatre semaines avait été suspendue pendant les congés payés de la salariée accolés à son congé de maternité, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 1225-4 du code du travail ;

Mais attendu 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 ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 1225-4, L. 1225-17 et L. 1225-71 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement nul et condamner l'employeur à payer à la salariée diverses sommes, l'arrêt retient que le licenciement a été prononcé le 16 novembre 2004 pendant la période de protection qui s'achevait le 17 novembre 2004 ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé 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, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt sur le deuxième moyen ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la troisième branche du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il condamne la société Foncia groupe à payer à Mme X... la somme de 67 812 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par l'exécution d'une clause de non-concurrence illicite, l'arrêt rendu le 20 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera

transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente avril deux mille quatorze."