Image not found or type unknown

La réintégration de la salariée de retour de congé maternité strictement encadrée

Actualité législative publié le **13/05/2014**, vu **5176 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Dans un arrêt du 2 avril 2014, la Cour de cassation rappelle que la salariée enceinte doit réintégrer son poste ou un emploi similaire à l'issue de son congé maternité.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation faisait une stricte application de la législation en matière de réintégration de la salariée enceinte au terme de son congé maternité.

En effet, en vertu de l'article L. 1225-25 du Code du travail, la réintégration se fait, en priorité, dans le précédent emploi et à défaut, dans un emploi similaire à celui qu'elle occupait précédemment assorti d'une rémunération équivalente.

En outre, la Cour de cassation jugeait qu'un tel manquement fondait la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

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. 2 avril 2014, n°12-27849

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Paris, 13 septembre 2012), que Mme X... a été engagée par la Caisse d'épargne Ile-de-France Paris par contrat de travail, en qualité de conseillère en patrimoine, non cadre, à compter du 2 décembre 2003 ; qu'après avoir été promue le 19 janvier 2004 conseillère en gestion privée, elle a été nommée le 18 avril 2008 chargée d'affaires gestion privée dans le cadre de la création de la Caisse d'épargne Ile-de-France, et affectée à la direction régionale 75, groupe Saint-Lazare à compter du 1er juin 2008 ; que du 18 avril 2009 au 26 mars 2010, elle a été successivement en congé maladie, congé maternité puis en congés payés ; que par courrier du 3 février 2010, elle s'est vue notifier son changement d'affectation à compter du 2 mars 2010 au sein de la direction régionale Paris 75, au groupe d'agences Louvre ; que contestant le bien-fondé de cette mutation, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et pour se voir attribuer diverses indemnités ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié est prévenu de sa mutation lorsque l'employeur l'en informe un mois avant la date d'effet de sa nouvelle affectation ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait énoncer que l'employeur ne démontrait pas avoir prévenu la salariée de sa mutation, quand elle relevait elle-même que, par un courrier du 3 février 2010, l'employeur avait confirmé à la salariée qu'elle serait affectée au groupe d'agences Louvre à compter du 2 mars 2010 ; qu'en cet état, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1225-27 et L. 1231-1 du code du travail ;

2°/ que la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité a droit à un entretien en vue de son orientation professionnelle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait juger que l'employeur ne démontrait pas avoir organisé l'entretien prévu par l'article L. 1225-27 du code du travail, sans vérifier, comme elle y était invitée, si, la caisse d'épargne ne justifiait pas avoir proposé le 17 mars 2010 à la salariée un entretien, qui s'était déroulé le 9 avril suivant, en vue d'entendre ses revendications professionnelles et tenter de trouver une solution en interne impliquant un maintien dans l'emploi ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé et de l'article L. 1231-1 du code du travail ;

3°/ qu'à l'issue de son congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, sauf volonté contraire de la salariée ou impossibilité pour l'employeur de le faire ; qu'en l'espèce, pour dire que la résiliation judiciaire du contrat était justifiée, la cour d'appel ne pouvait se borner à affirmer que, vainement, l'employeur rétorquait que l'intéressée avait été remplacée pendant son absence et que son poste était occupé à son retour, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il était justifié par la CEIDF de ce que la salariée avait exprimé le souhait de ne pas « réintégrer le groupe Saint-Lazare au sein duquel elle exerçait avant son congé maternité », de sorte qu'en raison de ce refus, l'employeur avait pu la réaffecter au même emploi mais dans un autre groupe d'agences parisiennes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1225-25 et L. 1231-1 du code du travail ;

4°/ qu'en tout état de cause, à l'issue du congé maternité, la salariée est réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, ce qui ne signifie pas nécessairement une réaffectation dans le poste précédemment occupé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait affirmer que la salariée n'avait retrouvé au retour de son congé maternité ni son emploi, ni un emploi similaire, ce qui justifiait la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, après avoir elle-même constaté que la salariée avait retrouvé, à son retour, le même emploi de chargée de clientèle gestion privée dans une autre agence parisienne, ce qui relevait du pouvoir de direction de l'employeur, en se bornant à énoncer qu'à partir du 1er janvier 2010, tous les salariés classés T2 à CM9 se voyaient imposer un dispositif annuel de parts variables visant à reconnaître la performance eu égard à des objectifs individuels et collectifs et que le groupe Saint-Lazare avait de meilleurs résultats que le groupe Louvre auquel était affecté Mme X..., mais sans relever que la rémunération liée à la part variable ¿ non contractuelle ¿ de la salariée n'était pas au moins équivalente, et sans rechercher si, précisément, l'employeur ne justifiait pas que les objectifs collectifs étaient adaptés selon les performances des groupes d'agence, de sorte quel la salariée n'avait subi aucun manque à gagner et ne sollicitait d'ailleurs aucun rappel de salaires ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1225-25 et L. 1231-1 du code du travail ;

5°/ que pour juger la résiliation judiciaire imputable à l'employeur, la cour d'appel ne pouvait se borner à énoncer que la salariée n'était pas utilement contredite quand elle soutenait que, depuis la saisine de la juridiction prud'homale, elle s'était vue retirer une agence et un client de son portefeuille et n'avait pas été informée de l'ouverture de contrats dans des agences dont elle s'occupait, sans vérifier si l'employeur justifiait que la salariée avait toujours disposé d'un niveau d'activité suffisant pour lui permettre d'atteindre ses objectifs individuels et qu'en tout état de

Retrouvez l'intégralité de cet arrêt sur Droit-Travail.com

cause, n'étant propriétaire d'aucun clients, ceux-ci pouvaient être traités indifféremment par elle ou par un collègue de travail, ainsi que la salariée l'avait elle-même reconnu, car la part variable dépendait aussi des objectifs collectifs, de sorte qu'elle n'avait subi aucun manque à gagner et ne sollicitait d'ailleurs aucun rappel de salaire ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles L. 1225-25 et L. 1231-1 du code du travail ;

6°/ qu'en tout état de cause, les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en prononçant en l'espèce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, sans viser ni examiner les courriels, bilans et appréciations versées aux débats par l'employeur qui démontraient le très faible investissement de la salariée dans la réalisation des objectifs, et notamment son manque significatif d'activité commerciale, l'absence d'animation et de pro-activité à l'égard de ses prescripteurs internes (agences) et son très faible taux de rencontre avec les clients de son portefeuille, malgré les efforts réalisés par l'employeur, qui avait mis en place un plan d'accompagnement la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que selon l'article L. 1225-25 du code du travail, à l'issue du congé de maternité, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

Et attendu qu'ayant relevé, par une appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de fait qui lui étaient soumis, et sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter, qu'au retour de son congé de maternité la salariée n'avait retrouvé ni son précédent emploi de chargée d'affaires sur le groupe Saint-Lazare, ni un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et que cette situation perdurait au jour où elle statuait, la cour d'appel a caractérisé un manquement de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée la somme de 3 350 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, alors, selon le moyen, qu'il incombe au salarié de justifier précisément du montant de l'indemnité compensatrice de préavis qu'il sollicite au titre de congés payés non pris ; qu'en condamnant en l'espèce l'a société à verser à la salariée une indemnité compensatrice de préavis de 3 350 euros pour des congés payés non pris, outre les congés payés liés à la période de préavis, quand elle constatait elle-même que, « pour bénéficier d'une indemnité compensatrice au lieu et place des congés qu'elle aurait dû prendre, il appartenait en l'espèce à la salariée de déterminer précisément le montant de l'indemnité revendiquée à ce titre, ce qu'elle n'a pas fait », la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 223-1 et s. et D. 223-1 et suivants, devenus les articles L. 3141-1 et suivants et D. 3141-1 et suivants du code du travail ;

Mais attendu que le salaire retenu par la cour d'appel était celui indiqué par l'employeur, à qui la salariée laissait le soin de le déterminer ; que le moyen, manquant en fait, n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France aux dépens ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande et la condamne à verser à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés