

Le congé de maternité

Dossier du 13/1/2003

Le congé maternité est un cas de suspension du contrat de travail dont la durée dépend du nombre d'enfants à naître :

naissance d'un enfant : la salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

naissances multiples : la période de suspension commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant. (Art. L. 122-26 (Loi no 80-545 du 17-7-80)

Que se passe t-il en cas d'accouchement avant la date présumée ?

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée " jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit ".

L'état pathologique prolonge t-il la période de suspension ?

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Une femme peut-elle être licenciée pendant son congé maternité ?

Selon l'art. L 122-27 du code du travail, la résiliation du contrat de ...ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat de travail.

Même si l'employeur justifie d'une faute grave, voire d'une faute lourde, de la

salariée, ou de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, même en cas de force majeure, il ne peut résilier le contrat de l'intéressée durant le congé de maternité ou d'adoption.

En effet, le licenciement ne peut prendre effet ou être signifié pendant la période de suspension du contrat de travail même s'il ne produit effet qu'au retour du congé de maternité de l'intéressée

" En statuant ainsi, après avoir relevé que le licenciement avait été notifié pendant le congé de maternité de la salariée et alors que la résiliation du contrat de travail par l'employeur, même s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à son état de grossesse, ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat de travail résultant du congé de maternité, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé " Cass. soc., 10-5-95 : Bull. Civ. 95-V-152

Toute faute grave permet-elle de licencier une femme pendant son congé maternité ?

Non, si l'on s'en réfère à l'article L 122-25-2 du code du travail. Aucun employeur ne peut résilier 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 en application de l'article, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Seules les fautes graves non liées à l'état de grossesse peuvent justifier un licenciement.

" Enceinte, une femme a un droit à l'erreur , un droit à la non performance, un droit à la médiocrité (marie hautefort, Les Echos du mardi 11 avril 2000 p 50) "

Ainsi , ne commet pas une faute grave justifiant un licenciement, le refus d'une coiffeuse de coiffer des clientes venues sans rendez vous alors qu'elle se trouvait inoccupée ...

" Attendu que pour dire que le licenciement de la salariée reposait sur une faute grave et la débouter de ses demandes d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, la cour d'appel a énoncé qu'il ressort des témoignages que la salariée, nonobstant son ancienneté dans le salon , ne prenait aucune initiative notamment pour nettoyer les lieux , qu'elle refusait , en l'absence de Mme A. de coiffer des clientes sous prétexte qu'elles n'avaient pas de rendez vous et alors qu'elle était inoccupée et que celles ci se plaignaient de la mauvaise qualité des colorations réalisées par elle ou de ses manières brusques lors de la pause de bigoudis; Qu'en statuant comme elle l'a fait , sans constater que

les faits reprochés à la salariée n'étaient pas liés à son état de grossesse, la cour d'appel a violé le texte susvisé;" Cass.soc. 8mars 2000, pourvoi N°97-43.797, arret N°1140 P

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=15>