

Réintégrer la salariée de retour de congé de maternité

La salariée retrouve son poste dans l'entreprise à son retour de congé de maternité ou d'adoption. Ces congés sont parfois pris, en tout ou partie, par le père. Toutes ces hypothèses sont ici visées par les termes « retour de congé de maternité ».

Retour dans le poste d'origine, en principe

Priorité : réintégration dans l'emploi initial. - La réintégration de la salariée au retour de son congé de maternité doit se faire, en priorité, dans son précédent emploi (cass. soc. 25 mai 2011, n° [09-72556 D](#)).

Si un élément relevant de la modification du contrat de travail a changé dans son poste (fonction, rémunération, etc.), la salariée peut refuser cette modification sans que cela justifie son licenciement (cass. soc. 4 décembre 1986, n° [83-44549](#), BC V n° 581 ; voir Dictionnaire Social « [Modification du contrat de travail](#) »).

L'absence de réintégration dans le poste initial ou dans un emploi similaire (voir ci-après) constituant une faute contractuelle, elle peut soit prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur soit demander la résiliation judiciaire du contrat.

Exemple : Une salariée qui, à son retour de congé de maternité, n'a plus les fonctions d'encadrement exercées auparavant peut légitimement prendre acte de la rupture de son contrat, celle-ci ayant les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 3 février 2010, n° [08-40338](#), BC V n° 33).

Si durant sa grossesse, la salariée avait été affectée à un poste du fait de son état de santé, sa réintégration doit se faire dans le poste qui était le sien avant cette affectation temporaire (c. trav. [art. L. 1225-8](#)). Si l'affectation dans un établissement durant la grossesse n'était pas liée à l'état de santé, c'est sur ce lieu de travail que la salariée reprend son activité (cass. soc. 9 avril 1987, n° [84-42411](#), BC V n° 208).

Réintégration dans un poste similaire. - Lorsqu'il est impossible de réintégrer la salariée dans son ancien poste (ex. : poste supprimé), celle-ci doit se voir confier un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (c. trav. [art. L. 1225-25](#) ; cass. soc. 22 mai 1997, n° [94-40297](#), BC V n° 186). Il s'agit d'un simple changement des conditions de travail, et son refus l'expose à un licenciement (cass. soc. 21 septembre 2005, n° [03-40902 D](#) ; exemples, voir tableau), mais pas obligatoirement à un licenciement pour faute grave (cass. soc. 14 décembre 2005, n° [03-47721](#), BC V n° 364).

L'employeur doit tenir compte des augmentations de salaire intervenues en l'absence de la salarié (voir ci-après). En revanche, en cas de rémunération composée pour partie d'un salaire variable, il n'a pas à garantir le niveau de cette composante dès lors que celle-ci dépend de la seule activité professionnelle de la salariée (ex. : des commissions). Il en va différemment si le contrat de travail fixe le montant de la part variable de la rémunération (cass. soc. 10 décembre 2008, n° [07-44113 D](#)).

Retours de congés concernés. - La réintégration dans un poste similaire concerne le retour du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé d'adoption et du congé d'adoption internationale ou extramétropolitaine (c. trav. art. L. 1225-25, L. 1225-36, L. 1225-43 et L. 1225-46 ; voir Dictionnaire Social, « [Congés familiaux](#) »).

Retour de congé de maternité : postes valables (*)

Poste comportant de nouvelles tâches correspondant à la classification de la salariée, son poste d'origine ne pouvant lui être proposé du fait de sa situation familiale	cass. soc. 1er février 2012, n° 10-20906 D
Affectation à un autre service de l'entreprise, suite à une réorganisation de celle-ci durant le congé, le service d'origine ayant été transféré dans une autre ville	cass. soc. 1er février 1984, n° 81-42223 , BC V n° 39
Directrice d'un magasin affectée à Paris au lieu d'Orgeval à son retour de congé de maternité	cass. soc. 22 mai 1997 ; n° 94-40297, BC V n° 286
Affectation à un poste où la salariée ne se voyait pas maintenir le nombre d'heures complémentaires qu'elle effectuait auparavant	cass. soc. 4 mars 2003, n° 00-46362 , BC V n° 84

(*) Postes reconnus par les juges comme ne présentant qu'un changement des conditions de travail, leur refus par la salariée exposant celle-ci à un licenciement.

Suivi médical et professionnel

Visite de reprise. - L'employeur doit organiser, pour la salariée de retour de congé de maternité, une visite médicale auprès du médecin du travail. Cette visite doit intervenir lors de la reprise du travail et, au plus tard, dans les 8 jours de cette dernière (c. trav. [art. R. 4624-22](#)).

En pratique, dès que l'employeur connaît la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Cette visite de reprise a pour finalité (c. trav. [art. R. 4624-23](#)) :

- d'apprécier l'aptitude de la salariée, le médecin du travail délivrant l'avis d'aptitude médical de la salariée à reprendre son poste ;
- si nécessaire, de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement de la salariée.

À noter : Le cas échéant, les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail, lors d'une visite médicale de préreprise, sont examinées (c. trav. [art. R. 4624-23](#)).

L'employeur n'organisant pas la visite médicale de reprise prend, à notre sens, le risque d'une prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat de travail puisqu'il en a déjà été jugé ainsi suite à un arrêt maladie (cass. soc. 6 octobre 2010, n° [09-66140](#), BC V n° 222) ou un arrêt pour accident du travail (cass. soc. 22 septembre 2011, n° [10-13568](#) D). En effet, l'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses salariés [voir Dictionnaire Social, « Hygiène et sécurité (obligations de l'employeur) »].

Une heure par jour pour allaitement. - La salariée de retour de son congé de maternité dispose de 1 heure par jour durant les heures de travail pour allaiter son enfant, pendant 1 an. L'allaitement est possible dans l'établissement, dans un local prévu à cet effet (c. trav. [art. L. 1225-30](#) et [L. 1225-31](#)).

Cette heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une le matin l'autre l'après-midi. La salariée et l'employeur conviennent du moment de ces coupures ; à défaut d'accord, celles-ci sont placées au milieu de chaque demi-journée de travail (c. trav. [art. R. 1225-5](#)).

La période de 30 minutes est réduite à 20 minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement (c. trav. [art. R. 1225-6](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Allaitement](#) »).

À noter : Pour rappel, tout employeur employant plus de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement, ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement (c. trav. [art. L. 1225-32](#)).

Entretien individuel. - Au retour du congé de maternité, l'employeur doit proposer un entretien professionnel à la salariée afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de

qualification et d'emploi (c. trav. [art. L. 1225-27](#) et [L. 6315-1](#)). Cet entretien est formalisé par la rédaction d'un document dont la salariée reçoit une copie. Pour rappel, il ne s'agit pas d'évaluer le travail de la salariée.

Carrière professionnelle. - Le congé de maternité ne doit pas avoir d'incidence sur les perspectives professionnelles de la salariée (c. trav. [art. L. 1142-1](#)). Les discriminations fondées notamment sur la maternité, la situation familiale ou l'état de santé sont interdites sous quelque forme que ce soit (c. trav. [art. L. 1132-1](#)).

Exemple : Un employeur qui envisage de faire bénéficier une salariée d'une promotion, puis qui, suite au congé de maternité de celle-ci, confie le poste à un autre salarié sans justification objective peut être condamné au versement de dommages-intérêts (cass. soc. 16 décembre 2008, n° [06-45262](#), BC V n° 249).

Formation professionnelle. - L'employeur peut être amené à prévoir pour la salariée de retour de maternité des actions de formation. En effet, il a le devoir d'assurer son adaptation à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (c. trav. [art. L. 6321-1](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Adaptation](#) »).

RETOUR DE MATERNITÉ SUR UN POSTE À RISQUES OU DE NUIT

De retour de congé de maternité, les salariées en cas d'allaitement ou de raison de santé ne peuvent pas, pendant 1 mois, occuper des postes « à risques » incompatibles avec leur état (ex. : risques biologiques ou chimiques, certains travaux) [c. trav. [art. L. 1225-12](#) à [L. 1225-14](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Maternité \(protection\)](#) »]. Il faut leur proposer un emploi compatible avec leur état en tenant compte des conclusions du médecin du travail.

Les femmes ayant accouché, qui travaillent de nuit, peuvent demander à être affectées à un poste de jour compatible avec leur état, pendant le mois de retour du congé de maternité. Il faut que le médecin du travail ait constaté par écrit que le poste de nuit est incompatible avec leur état de santé. L'affectation dans un autre établissement nécessite l'accord des salariées (c. trav. [art. L. 1225-9](#)).

Ces aménagements de poste ou affectations temporaires ne doivent causer aucune diminution de rémunération. L'employeur dans l'impossibilité de proposer un autre emploi fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail ses motifs, le contrat de travail étant alors suspendu. La salariée bénéficie d'IJSS et d'un complément de l'employeur (c. trav. [art. L. 1225-10](#) et [L. 1226-1](#)). Dans le cas du travail de nuit, la condition d'ancienneté de 1 an exigée pour ce maintien de rémunération n'est pas applicable.

Maintien des conditions de travail

Ancienneté. - La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits attribués en fonction d'une condition d'ancienneté (c. trav. [art. L. 1225-24](#)).

Durée du travail et horaires. - Une salariée de retour de congé de maternité retrouve, en principe, son ancien poste ou un poste similaire (voir ci-avant). Sa durée de travail doit être celle de son contrat de travail.

Quant à ses horaires de travail :

- ils correspondent soit à ses horaires antérieurs, soit à ceux de son poste au moment de son retour ;
- ils ne peuvent pas être modifiés unilatéralement par l'employeur lorsque cela constitue une modification de son contrat de travail [voir Dictionnaire Social, « [Modification du contrat de travail \(horaire\)](#) »] ;
- la salariée ne peut pas exiger de son employeur leur modification ; si elle ne reprend pas son poste en raison du refus d'une modification de ses horaires, un licenciement pour faute grave a déjà été admis (cass. soc. 12 septembre 2012, n° [11-21494](#) D).

En revanche, retrouver son emploi ou un emploi similaire ne signifie pas nécessairement avoir le droit aux mêmes heures complémentaires que celles effectuées avant le congé de maternité (cass. soc. 4 mars 2003, n° [00-46362](#), BC V n° 84).

Régime des jours de RTT. - Sauf convention plus favorable, le congé de maternité ne permet pas d'acquérir

de jours de réduction du temps de travail (RTT). En effet, ces jours correspondent aux heures réalisées au-delà de la durée de travail à temps plein (voir Dictionnaire Social, « [Aménagement du temps de travail](#) »). En pratique :

- si la salariée reprend le travail sur la période de RTT en cours avant son départ, elle peut bénéficier des jours acquis et en acquérir d'autres ;
- si la période s'est terminée durant le congé de maternité et que les jours n'avaient pas été soldés avant le départ en congé, les RTT non pris se traduisent, d'un strict point de vue juridique, par des heures supplémentaires à payer comme telles ; cela étant, des possibilités de report sont parfois prévues par l'accord collectif instaurant les RTT ou font parfois l'objet d'arrangements « amiables ».

Droit aux congés payés. - Le congé de maternité est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (c. trav. [art. L. 3141-5](#)). Par ailleurs, les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur (c. trav. [art. L. 3141-2](#)). Ainsi, la salariée ne perd pas les congés payés acquis avant son congé de maternité.

Alimentation du compte personnel de formation. - Les périodes de congé de maternité sont prises en compte pour le calcul des heures acquises dans le cadre du compte personnel de formation [c. trav. [art. L. 6323-12](#) ; voir Dictionnaire Social, « Formation professionnelle (compte personnel de formation) »].

Ajustement de la rémunération

Rattrapage salarial (principe). - L'employeur doit assurer à la salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption les augmentations salariales accordées à ses collègues durant son absence (c. trav. [art. L. 1225-26](#)). Cette garantie concerne les entreprises qui n'ont pas d'accord collectif de branche ou d'entreprise, conclus après le 25 mars 2006, déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées, pendant le congé de maternité et à sa suite, au moins aussi favorables que les garanties légales exposées ici.

À noter : La nécessité d'un éventuel « rattrapage salarial » s'apprécie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (circ. SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007).

Rattrapage salarial (calcul et paiement). - En pratique, la rémunération de la salariée doit être majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise) (circ. précitée).

Il faut aussi prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail. En revanche, il n'y a à tenir compte ni des augmentations liées à une promotion avec changement de catégorie ou intervenues durant le congé parental d'éducation ni de diverses primes (voir Dictionnaire Social, « [Égalité professionnelle](#) »).

À noter : Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

En pratique, les « salariés de la même catégorie » sont ceux relevant du même coefficient dans la classification dans l'entreprise pour le même type d'emploi. La notion est précisée par l'administration selon la taille de l'entreprise (voir Dictionnaire Social, « [Égalité professionnelle](#) »).

Le rattrapage salarial est versé au retour du congé de maternité ou d'adoption. Éventuellement il intervient au retour du congé parental d'éducation qui leur a immédiatement succédé.

Épargne salariale. - Les périodes de congé de maternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de présence pour l'attribution de l'intéressement et de la participation aux résultats (c. trav. [art. L. 3314-5](#) et [L. 3324-6](#)).

Lorsque leur répartition se fait en tout ou partie en fonction des salaires perçus, l'employeur doit rétablir, pour son calcul, les salaires qui auraient été perçus par le ou la salariée s'il n'avait pas été en congé (c. trav. [art. R. 3314-3](#) et [D. 3324-11](#)). ✘

De retour de congé de maternité ou d'adoption, la ou le salarié(e) peut voter ou être éligible aux élections professionnelles dès lors qu'il remplit les conditions requises, sachant que son ancienneté a continué à courir durant son congé (c. trav. [art. L. 1225-24](#)). Pour rappel, la ou le salarié(e) peut voter et se présenter à des élections durant son congé de maternité et d'adoption.

Concernant les mandats électifs (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT), le mandat du salarié élu a perduré durant le congé, il suit donc son cours au retour de celui-ci. Pour rappel, l'employeur a dû inviter le salarié aux réunions organisées durant le congé.

Quant aux mandats désignatifs (délégué syndical, représentant de la section syndicale), un salarié peut conserver son mandat pendant son congé mais le syndicat peut préférer le remplacer durant cette absence (c. trav. [art. L. 2143-7](#) ; cass. soc. 14 janvier 2004, n° [02-60316](#), BC V n° 19).

Le mandat n'étant pas suspendu durant le congé de maternité ou d'adoption, le salarié élu titulaire conserve son crédit d'heures dans les conditions applicables dans l'entreprise (voir Dictionnaire Social, « [Heures de délégation](#) »). Si le mandat désignatif (DS ou RSS) a été suspendu et reprend en cours de mois, au moment du retour de congé, le nombre d'heures du salarié correspond, à notre sens et sauf accord conventionnel ou usage plus avantageux, à ce qui n'a pas été consommé par son remplaçant.

Parution: 02/2015

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.