

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

CDD : quand la durée du congé de maternité constitue la durée minimale

L'affaire présente concerne un salarié engagé par un contrat CDD pour une durée fixe du 12 février au 10 août 2007 en remplacement d'une salariée en congé de maternité. Le ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Principes généraux
- Les durées du congé de maternité
- Congé de maternité : un droit mais pas une obligation
- Information auprès de l'employeur
- Congé de maternité= travail effectif permettant l'acquisition de congés payés

Contexte de l'affaire

L'affaire présente concerne un salarié engagé par un contrat CDD pour une durée fixe du 12 février au 10 août 2007 en remplacement d'une salariée en congé de maternité.

Le contrat est par la suite renouvelé par un avenant du 7 août 2007 jusqu'au retour de la salariée revenue le 1^{er} octobre 2008 ce qui a mis fin au contrat.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale estimant que son avenant de renouvellement est irrégulier, n'indiquant aucune durée minimale précise, ce qui devrait avoir pour effet de requalifier son contrat CDD en CDI.

Dans un premier temps, la cour d'appel donne raison au salarié, estimant que l'avenant de renouvellement ne comportait pas de durée minimale.

Ce n'est pas du tout l'avis de la Cour de cassation, relevant que l'avenant faisait état d'un remplacement pour la durée du congé de maternité, ce dernier ayant déjà une durée fixée légalement !

L'arrêt de la cour d'appel est donc cassé et annulé par les

juges de la Cour de cassation.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour requalifier cet avenant en un contrat de travail à durée indéterminée l'arrêt retient que l'avenant de renouvellement du 7 août 2007 ne prévoit pas la durée minimale du contrat renouvelé ;
Qu'en statuant ainsi, alors que cet avenant faisant état d'un remplacement pour la durée du congé de maternité, comportait par là-même une durée minimale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;(...)
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie l'avenant du 7 août 2007 en contrat de travail à durée indéterminée et accorde au salarié diverses sommes au titre de la requalification et de la rupture de ce contrat, l'arrêt rendu le 30 septembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces 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 d'Amiens ;

Cour de cassation du 25 juin 2013, pourvoi n°11-27390

Commentaire de LégiSocial

Arrêt intéressant dans la présente affaire, qui permet de considérer qu'il y a bien une durée minimale lorsqu'un renouvellement est conclu pour la durée du congé de maternité fixée légalement.

Attention : cette solution n'est pas transposable à d'autres remplacements, sauf à indiquer un cas d'absence dont la durée minimale serait fixée par le code du travail.

Nous noterons que le présent arrêt est la confirmation d'un précédent, prononcé en 1997.

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 16 juillet 1997
N° de pourvoi: 94-42398

Et si nous parlions de la durée des congés de maternité ?

Principes généraux

Le Code du travail donne la définition du congé de maternité qui représente une période de suspension du contrat de travail.

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

La durée légale du congé est prévue par le Code du travail, des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Article L1225-17

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité 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.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Les durées du congé de maternité

Selon le nombre d'enfant(s) attendu(s) et le nombre d'enfants déjà présents dans le foyer, la durée du congé peut différer.

Le tableau qui suit résume les différentes situations :

SITUATION	Congé de maternité		
	Durée totale du congé (en semaines)	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale (en semaines)
Types de grossesse			

Grossesse simple	L'assurée ou le ménage comporte moins de 2 enfants	16	6	10
	L'assurée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'assurée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables	26	8 ou 10	18 ou 16
Grossesse gémellaire		34	12 ou 16	22 Ou 18
Grossesse de triplés (ou +)		46	24 ou 28	22 Ou 18
Prolongation état pathologique			2	4

Article L1225-18

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension 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 ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Congé de maternité : un droit mais pas une obligation

Le congé de maternité est un droit non une obligation, MAIS la salariée enceinte doit obligatoirement observer un arrêt de son activité pendant 8 semaines dont 6 semaines se situent obligatoirement après l'accouchement.

Information auprès de l'employeur

La salariée informe son employeur par LR-AR (lettre recommandée avec accusé de réception), en lui indiquant les dates légales de départ et retour du congé de maternité avec certificat médical.

Ce n'est pas une obligation, mais il est conseillé de l'informer afin de bénéficier des mesures de protection dont bénéficient les salariées enceintes (voir dossier consacré au statut de la salariée enceinte dans l'entreprise).

À noter qu'il n'existe pas d'obligation concernant la date à laquelle la salariée enceinte doit déclarer sa grossesse à son employeur.

Congé de maternité= travail effectif permettant l'acquisition de congés payés

La période correspondant au congé de maternité représente du travail effectif pour l'acquisition des congés payés (pas pour l'ouverture du droit).

Article L3141-5

Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...)

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;