



Confirmation de jurisprudence : l'absence d'organisation de la visite de reprise à l'issue du congé de maternité n'a pas pour effet de différer la fin de sa période de protection.

**Faits :** une salariée n'a pas eu de visite de reprise au terme d'un congé maternité (sept.2013). Elle a contesté son licenciement intervenu en janvier 2015. La Cour d'appel lui a donné raison, considérant qu'en l'absence de visite de reprise, son contrat de travail était toujours suspendu et que la salariée ne pouvait se voir reprocher une absence injustifiée.

**Enjeux :** dans la mesure où la salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toutes les périodes de suspension de son contrat et pendant les 10 semaines consécutives - protection similaire à celle existant pour les salariés en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle - la visite médicale prévue après un congé de maternité a-t-elle la même portée sur la suspension du contrat que celle prévue après un arrêt de travail pour AT/MP ?



**Solution :** l'arrêt est cassé. « La visite médicale prévue à l'article R. 4624-22 [devenu art. R.4624-31] du code du travail après un congé de maternité a pour objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, de préconiser le cas échéant un aménagement, une adaptation de son poste, ou un reclassement et **n'a pas pour effet de différer jusqu'à cette date la période de protection** instituée par l'article L. 1225-4 du même code ». (Cass.soc. 21 oct. 2020 n°19-20.570).



**Enseignements :** le terme de la suspension du contrat liée à la maternité et de la protection contre le licenciement qui lui est attachée n'est pas conditionné à la tenue de la visite de reprise. Même en l'absence d'une telle visite, la protection cessera au terme des 10 semaines courant à compter de la fin de ce congé maternité. Si un licenciement doit être prononcé, l'employeur ne sera pas tenu d'invoquer nécessairement et explicitement une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat de travail. Compte tenu de son obligation de sécurité, l'employeur a toutefois évidemment intérêt à organiser une telle visite de reprise.