

L'employeur peut-il proposer un poste différent à la salariée à son retour de congé de maternité ?

Réponse courte

L'employeur peut proposer un poste différent à la salariée à son retour de congé de maternité, mais uniquement **en cas d'impossibilité** de lui conserver son emploi initial. L'art. L.332-3 du Code du travail prévoit que l'employeur doit en priorité conserver le **même emploi** à la salariée. Ce n'est que lorsque cette conservation est objectivement impossible qu'il peut proposer un **emploi similaire** correspondant aux qualifications de la salariée et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Cette impossibilité doit être réelle et documentée : une simple réorganisation de service ne suffit pas à la justifier. La salariée conserve tous ses **avantages acquis** et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail survenue pendant son absence. Le non-respect de ces conditions peut entraîner des poursuites devant le tribunal du travail.

Définition

La notion d'**emploi similaire** au sens de l'art. L.332-3 désigne un poste correspondant aux qualifications professionnelles de la salariée et assorti d'un salaire au moins équivalent à celui qu'elle percevait avant le congé de maternité. L'**impossibilité de conservation** du poste initial doit être objective, réelle et non imputable à une décision discrétionnaire de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment formaliser la proposition d'un emploi similaire ?

L'employeur remet par écrit la description du poste similaire proposé, accompagné d'un comparatif des conditions (salaire, classification, responsabilités), et informe la salariée avant la fin du congé de maternité. Un entretien préalable permet de recueillir l'accord de la salariée.

L'employeur peut-il proposer un poste différent après un congé de maternité ?

L'employeur peut proposer un poste différent uniquement en cas d'impossibilité de conserver l'emploi initial. L'art. L. 332-3 impose en priorité de conserver le même emploi. À défaut, un emploi similaire correspondant aux qualifications, avec un salaire au moins équivalent, peut être proposé.

L'impossibilité de conserver le poste doit-elle être prouvée ?

Oui, l'impossibilité doit être réelle et documentée par l'employeur. Une simple réorganisation de service ne suffit pas à la justifier. L'employeur supporte la charge de la preuve de l'impossibilité objective de maintien du poste devant le tribunal du travail.

La salariée peut-elle refuser un poste différent proposé ?

Oui, la salariée peut refuser un poste qui ne correspond pas aux critères légaux et contester la proposition devant le tribunal du travail. Une proposition de poste inférieur en qualification ou en rémunération constitue une modification substantielle du contrat que la salariée peut refuser.

Qu'est-ce qu'un emploi similaire au sens de la loi ?

L'emploi similaire désigne un poste correspondant aux qualifications professionnelles de la salariée et assorti d'un salaire au moins équivalent à celui qu'elle percevait avant le congé. La salariée conserve également tous les avantages acquis et les améliorations des conditions de travail.

Conditions d'exercice

Le recours à un poste différent est strictement encadré.

Critère	Exigence
Priorité	Conservation du même emploi
Exception	Emploi similaire uniquement en cas d'impossibilité avérée
Qualifications	Le nouveau poste doit correspondre aux qualifications de la salariée
Rémunération	Salaire au moins équivalent au précédent
Avantages	Maintien de tous les avantages acquis avant le congé
Améliorations	Application des améliorations de conditions de travail intervenues pendant l'absence

Modalités pratiques

La proposition d'un poste différent requiert une justification documentée.

Élément	Détail
Justification	L'employeur doit pouvoir démontrer l'impossibilité objective de maintenir le poste initial
Proposition écrite	Remettre par écrit la description du poste similaire proposé
Comparaison	Joindre un comparatif des conditions (salaire, classification, responsabilités)
Délai	Informar la salariée avant la fin de son congé de maternité
Refus de la salariée	La salariée peut contester devant le tribunal du travail si le poste ne correspond pas aux critères légaux

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement le maintien de la salariée à son poste initial pour éviter tout risque contentieux.

Documenter rigoureusement les raisons objectives rendant impossible la conservation du poste en cas de nécessité de proposition d'un poste différent.

Consulter le service juridique avant toute proposition de poste similaire afin de s'assurer que les critères de qualification et de rémunération sont respectés.

Proposer un entretien à la salariée pour lui expliquer la situation et recueillir son accord sur le nouveau poste avant sa reprise effective.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.332-3</u> , par. 1	Obligation de conserver l'emploi ou de proposer un emploi similaire
Art. <u>L.332-3</u> , par. 2	Conservation des avantages acquis et des améliorations
Art. <u>L.332-4</u>	Faculté de la salariée de ne pas reprendre et droit au réembauchage
Art. <u>L.337-1</u>	Protection contre le licenciement

La proposition d'un poste inférieur en qualification ou en rémunération constitue une modification substantielle du contrat que la salariée est en droit de refuser. Un refus injustifié de la salariée d'occuper un emploi véritablement similaire ne bénéficie pas de la même protection. L'employeur supporte la charge de la preuve de l'impossibilité de maintien du poste.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.