

Une rupture conventionnelle peut être conclue pendant un congé de maternité

(Cass. Soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149)

La Cour de cassation admet, dans un arrêt du 25 mars dernier, qu'une rupture conventionnelle puisse être signée au cours d'un congé de maternité et pendant les quatre semaines qui suivent cette période, dès lors qu'il n'y a ni fraude, ni vice du consentement.

On rappellera au préalable que la législation protectrice interdit, en principe, à l'employeur, de rompre le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse, ainsi que pendant toute la durée du congé de maternité et les quatre semaines qui suivent la fin de ce dernier. La loi admet cependant deux exceptions : la faute grave et l'impossibilité de maintenir le contrat, étant précisé que, dans ces deux exceptions, la rupture ne peut être notifiée ou prendre effet durant les périodes de suspension précitées (C. trav., art. L. 1225-4).

Si, en 2009, la circulaire de la Direction générale du travail considérait que cette protection empêchait les parties de recourir à une rupture conventionnelle, les Hauts magistrats viennent de reconnaître, quant à eux, sa validité de principe, dans cet arrêt du 25 mars 2015. En effet, que la rupture conventionnelle soit signée au cours du congé de maternité lui-même ou durant la période de quatre semaines suivant l'expiration de celui-ci, ils considèrent qu'elle est valable.

➤ Signature de la convention au cours des quatre semaines suivant la fin du congé de maternité

En l'espèce, à l'issue du congé de maternité dont une salariée a bénéficié du 18 avril au 7 août 2009, une rupture conventionnelle est signée le 10 août, soit pendant la période protégée de quatre semaines qui suit l'expiration du congé. La rupture conventionnelle est homologuée par l'inspection du travail le 7 septembre suivant. La salariée en conteste le bien-fondé et demande la requalification de la rupture en un licenciement nul, en invoquant la violation des dispositions protectrices de l'article L. 1225-4 du Code du travail.

Elle a été déboutée par la Cour d'appel, les juges du fond constatant que les dispositions protectrices sont relatives au seul licenciement et n'excluent donc pas l'application de celles relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail.

La Cour de cassation suit les juges du fond.

➤ Validité de la rupture conventionnelle

La Cour de cassation précise que "sauf en cas de fraude ou de vice du consen-

tement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes".

Cet arrêt de principe s'inscrit dans le droit fil de la construction jurisprudentielle de la Cour de cassation visant à faciliter le recours à la rupture conventionnelle. On rappellera en effet que les Hauts magistrats avaient déjà considéré qu'une rupture conventionnelle puisse être signée au cours d'une période de suspension de contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, alors même qu'il existe également une protection légale au cours de cette période (Cass. Soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297).

Les deux réserves sont néanmoins maintenues : pendant les périodes dites de protection du salarié, seuls la fraude ou le vice du consentement pourraient être invoqués pour contester la rupture conventionnelle. ■

L'Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015, relative au portage salarial, précise que "les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial"

Publiée au Journal Officiel de la République Française du 3 avril 2015, cette ordonnance (prise sur le fondement de l'habilitation donnée au gouvernement par l'article 4 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives) a pour **objet de sécuriser**

et d'encadrer le dispositif de portage salarial souhaité par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

On rappellera que ce dispositif de portage salarial permet à une personne qui accomplit des prestations auprès d'entreprises clientes qu'elle recherche elle-même, de conclure un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial. L'ordonnance définit désormais

avec précision le champ d'application du portage salarial et ses conditions.

Parmi les nouvelles dispositions, l'article L.1258-28 introduit dans le Code du travail un ajout stipulant que "les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial" qui dissipe tous les **doutes qui pouvaient subsister quant aux obligations en matière de Santé au travail.** ■