Image not found or type unknown

Salariées : une rupture conventionnelle peut être conclue avec une salariée en congé de maternité !

Actualité législative publié le **03/04/2015**, vu **2129 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Dans un arrêt du 25 mars 2015 (n°14-10.149), la Cour de cassation s'est prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en congé maternité.

1) La rupture conventionnelle signée pendant le congé maternité ou les quatre semaines suivantes est valable

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée avait conclu une rupture conventionnelle avec son employeur pendant les quatre semaines de protection suivant son congé de maternité.

Par la suite, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande d'annulation de sa rupture conventionnelle afin d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement nul.

A l'appui de cette demande, la salariée invoquait l'article L. 1225-4 du Code du travail qui interdit à l'employeur de « *rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité […] ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* » sauf cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Il s'agissait donc pour la Cour de cassation de déterminer si cet article interdisait également à l'employeur de conclure une rupture conventionnelle pendant ces périodes.

La Direction générale du travail préconisait d'exclure la rupture conventionnelle pour les salariés qui bénéficiaient d'une protection particulière, tels que les salariées en congés maternité (Circ. DGT n°2009-04 du 17 mars 2009).

Pourtant, la Haute juridiction a tranché : l'interdiction posée par l'article L.1225-4 du Code du travail concerne exclusivement le licenciement et n'interdit pas à l'employeur de conclure une rupture conventionnelle pendant le congé maternité d'une salariée ou pendant les quatre semaines suivant ce congé.

La formulation de l'attendu de l'arrêt ne laisse aucune place au doute, « *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 maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes* ».

Après avoir admis il y a quelques mois la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié victime d'un accident du travail (Cass. Soc. 30 sept. 2014, n°13-16.297),

c’est logiquement que la Cour de cassation l’admet également pour une salariée en congé maternité.

2) Seuls la fraude et le vice du consentement peuvent conduire à l’annulation de la rupture conventionnelle ainsi conclue

La Cour de cassation réserve toutefois deux hypothèses dans lesquelles une rupture conventionnelle ne pourrait être valablement conclue : « *sauf en cas de fraude ou de vice du consentement* ».

Ainsi, comme n’importe quel autre salarié qui a conclu une rupture conventionnelle avec son employeur, une salariée en congé maternité devra démontrer l’existence soit d’un vice du consentement, soit d’une fraude de son employeur si elle veut faire annuler la rupture conventionnelle. Ce n’est qu’ensuite qu’elle pourra obtenir des dommages-intérêts pour licenciement nul.

Par cette solution, la Cour de cassation se montre, une fois n’est pas coutume, très favorable à la rupture conventionnelle. Cette tendance semble se justifier par le postulat selon lequel l’accord de l’employeur et le salarié sur la rupture doit toujours primer sur une décision unilatérale.

Pourtant, la Cour de cassation semble ignorer la faible marge de manœuvre dont disposent, en pratique, les salariés pour négocier leur rupture conventionnelle.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: http://avocats.fr/space/avocat-chhum

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés