



Rupture conventionnelle et période de protection

publié le **05/06/2014**, vu **2321 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Si le seul accord des parties suffit en principe à conclure une rupture conventionnelle (sous réserve d'autorisation ou d'homologation administrative), le salarié est parfois placé dans une situation qui fait obstacle à la rupture conventionnelle. Des décisions récentes statuent sur le sujet.

1. Le salarié en arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie (C. trav. L. 1226-7, al. 1^{er}).

Le salarié dont le contrat de travail est ainsi suspendu ne peut faire l'objet d'un licenciement, sauf cas très particuliers.

En effet, selon l'article L. 1226-9 du Code du travail, « *au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.* »

A défaut, ce licenciement est nul (Cass. soc. 10 mai 1995, n° 91-45527 ; Cass. soc. 17 janvier 2006, n° 04-41754).

Cette règle s'applique-t-elle à la rupture conventionnelle ?

La Cour d'appel de Bordeaux a jugé, dans un arrêt du 11 décembre 2012 (n°11-01258) que « *le salarié victime d'un accident du travail fait l'objet au cours de la période de suspension de son contrat d'une protection renforcée qui interdit non seulement toute rupture à l'initiative de l'employeur, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour des motifs étrangers à l'accident ou à la maladie, **mais également toute rupture d'un commun accord.*** »

En l'espèce, la Cour a annulé la rupture conventionnelle conclue avec un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail.

Cette position est une interprétation des textes susvisés et rejoint les préconisations de l'administration (Circ. DGT n°2009-5 du 17 mars 2009).

Dès lors que la période de suspension du contrat de travail pour ce motif a pris fin, les parties retrouvent théoriquement le droit de conclure une rupture conventionnelle.

Ainsi, la Cour d'appel de Rennes a validé la rupture conventionnelle conclue par un salarié après

une absence de plusieurs mois pour accident du travail, qui avait pris fin à la date de signature de l'acte (CA Rennes 18 janvier 2012, n° 10-04204).

L'employeur doit cependant faire preuve d'une particulière vigilance car une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue dans le but d'éluider des dispositions impératives, et notamment les règles applicables en matière d'inaptitude (circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 ; CA Poitiers 28 mars 2012, n° 10.02441).

La Cour de cassation vient néanmoins de juger qu'un salarié déclaré apte avec réserves, au retour d'une absence pour accident du travail peut conclure une rupture conventionnelle avec l'employeur (Cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28082).

En définitive, même si l'arrêt de travail a pris fin, les parties ont intérêt à sécuriser leur rupture conventionnelle en faisant ressortir la volonté du salarié de rompre le contrat de travail (soit dans une lettre distincte, soit dans une convention de rupture annexe au formulaire Cerfa).

2. La salariée en congé de maternité

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail de la salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes (article L. 1225-4 du Code du travail).

La Cour de cassation vient de juger que la salariée prenant des congés payés dans le prolongement de son congé de maternité bénéficie de cette protection contre le licenciement pendant quatre semaines à compter de son retour effectif dans l'entreprise (Cass. soc. 30 avril 2014, n° 13-12.321).

La question se pose de savoir si ces périodes de protection s'appliquent à la salariée en congé de maternité, puisque la rupture conventionnelle n'est pas une rupture à l'initiative de l'employeur.

Dans un arrêt du 6 novembre 2013 (n° 11-08266), la cour d'appel de Lyon a validé une rupture conventionnelle conclue quelques jours à l'issue d'un congé de maternité, alors que la période de protection de quatre semaines n'avait pas expiré.

Pour la Cour, les dispositions de l'article L 1225-4 visent uniquement le licenciement et n'excluent pas l'application des règles relatives à la rupture conventionnelle.

La Cour d'appel de Rennes avait retenu la solution inverse (CA Rennes 8 février 2013, n° 11-05356), comme l'administration le préconisait (Circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009).

Dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation, les parties ont intérêt à éviter la rupture conventionnelle durant un congé de maternité et la période de protection de quatre semaines.

En effet, si cette rupture conventionnelle peut être homologuée par la Direccte, qui n'a pas nécessairement connaissance de la situation de la salariée, cette rupture risque d'être annulée, pouvant entraîner des conséquences financières pour l'employeur.

En conclusion, rappelons que dans les cas de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc.), aucune disposition n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle (Circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009).

Xavier Berjot

