

de la grossesse ou de l'accouchement attesté par certificat médical, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de l'accouchement (C. trav., art. L. 1225-21). Mais ce droit à prolongation du congé de maternité et donc de la protection contre le licenciement n'est ouvert que si le certificat d'arrêt de travail délivré par le

médecin traitant porte la mention de l'état pathologique lié à la maternité. Or, tel n'était pas le cas en l'espèce.

Ainsi, contrairement aux congés payés, l'arrêt de travail pour maladie (congé maladie ordinaire) n'a pas pour effet de suspendre la période de protection de 4 semaines et d'en reporter le point de départ à la date de reprise effective du travail.

In fine, l'employeur a intérêt à s'assurer de la nature de l'arrêt de travail prescrit à l'issue du congé de maternité : s'il s'agit d'un congé de maladie ordinaire, la protection de 4 semaines débute immédiatement, s'il s'agit d'un congé pathologique, il reste en principe soumis au régime de protection propre au congé de maternité tel que rappelé ci-avant. ■

Une indemnité de rupture conventionnelle inférieure à la loi n'est pas une cause d'annulation de la convention

(Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139)

Dans un arrêt du 8 juillet 2015, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant aux conséquences d'une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité légale de licenciement et d'une erreur de date de rupture.

Elle décide, en effet, qu'un salarié ne peut pas obtenir la nullité de la convention de rupture conclue avec son employeur, lorsque cette demande est justifiée par un montant d'indemnité inférieur à l'indemnité légale de licenciement et une date de rupture du contrat antérieure à la date d'homologation de la convention.

Dans cette affaire, un salarié réclamait, à double titre, l'annulation de la convention de rupture et les indemnités correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- D'une part, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle mentionné dans le formulaire de rupture, était inférieur au minimum légal (c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement ; C. trav., art. L. 1237-13). L'employeur aurait, en effet, négligé d'intégrer diverses primes dans la moyenne des salaires servant de base de calcul à l'indemnité.

- D'autre part, la convention fixait la date d'effet de la rupture au 6 août 2010, soit trois jours avant la délivrance de l'homologation administrative (le 9 août). Or, légalement, la rupture ne peut pas prendre effet avant le lendemain de l'homologation (C. trav., art. L. 1237-13). L'erreur provenait du fait que l'homologation avait été initialement refusée, de sorte que les parties avaient fait parvenir à l'administration un formulaire régularisé sur les points qui leur avaient été signalés, sans toutefois rectifier la date d'effet de la rup-

ture au regard du nouveau délai requis pour l'homologation.

En l'espèce, on soulignera que le salarié n'avait pas invoqué le vice du consentement. Or, en matière de rupture conventionnelle, le vice du consentement est la principale cause possible d'annulation d'une convention de rupture.

En effet, en dehors de cette hypothèse, les juges prononcent rarement la nullité de la rupture réclamée par le salarié et en tout état de cause, il est à chaque fois question de garantir la liberté du consentement du salarié, ou de ne pas la vicier. C'est ainsi que la nullité a été prononcée lorsqu'un exemplaire de la convention n'a pas été remis au salarié dès sa signature (Cass. soc., 6 fév. 2013, n° 11-27.000). La nullité a également été admise en cas d'erreur dans la mention de la date d'expiration du délai de rétractation, si celle-ci a privé le salarié de la possibilité d'exercer son droit (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.539).

➤ Pas de nullité automatique de la convention de rupture

La Haute juridiction énonce que *"la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du Code du travail" et "l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture"*. Il appartient donc à la Cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, *"de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire"*.

Autrement dit, la convention de rupture n'est pas nulle de ce seul fait et le salarié ne peut, dans un tel cas de figure, obtenir les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Concernant l'indication d'un montant d'indemnité non conforme au minimum légal, on rappellera que la Cour de cassation, a déjà eu l'occasion de préciser que le salarié peut réclamer en justice le versement du différentiel qui s'impose, sans avoir pour cela à demander la nullité de la convention et donc à prouver un vice du consentement. Il lui suffit de demander l'application des dispositions relatives au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-22.134). Dans la présente affaire, les Hauts magistrats ajoutent que, pour que la nullité de la convention soit éventuellement constatée, il faut que cette irrégularité ait entraîné un vice du consentement, qu'il appartiendra au salarié de démontrer.

In fine, en l'absence de vice de consentement établi, mais afin que le salarié ne soit pas pour autant lésé dans ses droits (notamment ceux afférents à l'indemnité), la Cour de cassation indique qu'il appartient au juge, par application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, *"de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire"*.

Les juges du fond doivent prononcer une condamnation effective à l'encontre de l'employeur. On rappellera ici que conformément à l'article L. 1237-14 du Code du travail, le salarié doit agir dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation pour obtenir le complément d'indemnité. ■