

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE MARSEILLE  
6, Rue Rigord  
13007 MARSEILLE  
Tel : 04.91.13.62.01

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE DU 20 Mars 2014

RG N° F 11/02865

SECTION Commerce

AFFAIRE

MINUTE N° 14/00502

JUGEMENT DU 20 Mars 2014

Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort

Notification le :

Expédition revêtue de la formule  
exécution déléguée le

à SCB Sanguinetti

Madame

Assistée de la SCP SANGUINETTI - FERRARO - CLERC

DEMANDEUR

Société :

Représentée par Monsieur Pierre NOUGIER (directeur), assisté  
de la SELARL CAPSTAN PYTHEAS

DEFENDEUR

DEFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint Florentin

75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Marina OTTAN (Avocat au barreau de  
MONTPELLIER)

PARTIE INTERVENANTE

COMPOSITION DE LA FORMATION DE DEPARTAGE  
LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Laëtitia UGOLINI, Président Juge départiteur

Monsieur André VALANTIN, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Jean-Claude VERDU, Assesseur Conseiller (E)

Madame Amaria GACEMI, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Alain DUMAZET, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Monsieur Henri MARTINEZ, Greffier

Prononcé par mise à disposition au greffe le : 20 Mars 2014

Date de réception de la demande : 17 Juin 2011

Bureau de conciliation du : 29 Novembre 2011

Procès verbal de partage de voix du : 21 Janvier 2013

Débats à l'audience de départage du : 16 Janvier 2014

EXTRAIT DES MINUTES DU  
SECRETARIAT-GRÈFFE DU  
CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE MARSEILLE

## FAITS, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

, née le 6 septembre 1976, a été engagée par la société en qualité d'assistante de direction le 8 juin 2009 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

La société commercialise des portails électriques. La convention collective applicable est la convention collective nationale de la Métallurgie.

Le 15 octobre 2009, la salariée a été convoquée à un entretien préalable en vue d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, entretien qui avait été fixé au 22 octobre 2009.

Un protocole de rupture a été régularisé, fixant la date de la rupture du contrat au 3 décembre 2009 moyennant une indemnité de 1.000 euros.

Cependant, la salariée a repris le travail le 16 novembre 2009.

Par courrier en date du 10 février 2010, a informé l'employeur de son état de grossesse.

Elle a été placée en arrêt maladie du 17 mai au 21 juin 2010, puis en congé maternité du 22 juin au 29 octobre 2010, son enfant étant né le 21 août 2010.

Le 2 novembre 2010, jour de son retour dans l'entreprise, la salariée reçu une nouvelle convocation à un entretien préalable fixé au 4 novembre 2010, en vue d'une rupture conventionnelle. Une convention de rupture a été signée par les parties et homologuée par l'inspecteur du travail le 16 décembre 2010, date de fin de la relation de travail.

Par acte reçu au greffe le 17 juin 2011, la salariée a saisi le Conseil des Prud'hommes de diverses demandes.

Par procès-verbal en date du 21 janvier 2013, le Conseil s'est déclaré en partage des voix et a renvoyé l'affaire à l'audience du 16 janvier 2014.

sollicite du Conseil qu'il analyse la rupture conventionnelle en date du 16 décembre 2010 en un licenciement nul car étant intervenu en violation des dispositions protectrices de la maternité.

Elle demande la condamnation de la société à lui payer les sommes suivantes :

- 20.000 euros de dommages-intérêts pour licenciement nul pour violation des dispositions protectrices de la maternité,
- 2.057,09 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 205,70 euros au titre des congés payés afférents,
- 7.500 euros d'indemnité pour exécution fautive du contrat de travail,
- 2.000 euros pour irrégularité de procédure,
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Toutes sommes portant intérêts à compter de la demande en justice avec capitalisation des intérêts

Elle demande également que soit prononcée l'exécution provisoire de la décision à intervenir et la condamnation du défendeur aux dépens.

Elle fait valoir à l'appui de sa demande que l'article L 1225-4 du code du travail dispose que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité, ainsi qu'au cours des quatre semaines qui suivent. Elle rappelle qu'il est également interdit à l'employeur de diligenter des mesures « préparatoires » au licenciement au cours de cette période de protection.

Elle ajoute que s'agissant des salariés bénéficiant d'une protection particulière, la conclusion d'une rupture conventionnelle est interdite, à tout le moins déconseillée, ce mode de rupture pouvant avoir pour but de détourner les règles protectrices s'appliquant aux salariées en congé maternité.

Elle relève qu'elle n'avait jamais souhaité quitter l'entreprise, désirant seulement bénéficier d'un congé parental à compter du 29 octobre 2010, demande à laquelle il n'a pas été répondu.

La société conclut au débouté de la salariée et à sa condamnation à lui payer la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait notamment valoir que les dispositions légales ne prévoient aucunement que la rupture conventionnelle ne peut pas être conclue avec une salariée en congé maternité, que de surcroît, n'a pas été licenciée pendant son congé maternité, mais alors qu'elle se trouvait en congé parental d'éducation depuis le 30 octobre 2009, conformément à sa demande. Elle rappelle que la salariée n'a pas usé de son droit de rétractation après l'homologation de la convention et n'a saisi le Conseil des Prud'hommes que sept mois plus tard.

Elle ajoute que la salariée fait preuve de mauvais foi, puisque c'est à sa demande que la relation contractuelle s'est poursuivie à l'issue de la première procédure de rupture conventionnelle en octobre 2009, qu'en effet, si l'employeur, ainsi qu'elle l'affirme, avait souhaité son départ, il lui aurait suffi de mener cette procédure à son terme.

Le Défenseur des Droits, succédant à la HALDE et saisi par la salariée, a déposé des observations aux termes desquelles il indique que toute rupture conventionnelle pendant la période de protection prévue par l'article L 1225-4 du code du travail est nulle, d'autant que le délai de rétractation de quinze jours entre la signature de la convention et la fin de la relation de travail n'a pas été respectée et qu'en l'espèce, il n'y a pas eu de consentement libre de la salariée, la salariée s'étant vue remettre une convocation à un entretien préalable le jour de son retour dans l'entreprise, ce qui est constitutif de violence.

## MOTIFS DE LA DECISION

### Sur la possibilité d'utiliser la procédure de rupture conventionnelle lors d'un congé maternité

L'article L 1225-4 du code du travail dispose qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Il est de jurisprudence que les actes préparatoires à un licenciement sont également interdits, tel la convocation à un entretien préalable.

Il ressort clairement que la période de protection dont bénéficiait en raison de sa maternité était toujours en cours à son retour le 30 octobre 2010, le délai de quatre semaines débutant le 30 octobre 2010 pour se terminer le 26 novembre 2010. Or, la convocation pour un entretien préalable à une rupture conventionnelle lui a été remise le 2 novembre 2010 et la convention a été signée le 23 novembre 2010.

De même, l'employeur ne peut affirmer que se trouvait en congé parental à 80% dès son retour dans l'entreprise, et non plus en suite de congé maternité : en effet, non seulement la période de protection s'applique également lors d'un congé parental mais il convient de rappeler que le passage à un temps partiel est une modification substantielle du contrat de travail, et l'employeur ne justifie pas de la signature d'un avenant en ce sens.

Le licenciement, procédure unilatérale, est clairement interdit au cours d'un congé maternité. Cependant, aux termes de l'article L 1237-11 du code du travail, les parties peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle permet donc de mettre fin à la relation de travail hors les cas de démission ou de licenciement, dans le cadre de la rencontre de la volonté des parties.

Cette procédure s'analyse donc comme un droit contractuel, accessoire du contrat de travail, le libre consentement des parties étant assuré par les articles 1237-2 et suivants du code du travail, dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister, par le respect d'un délai de rétractation ouvert aux deux parties, et par l'homologation de la convention de rupture par l'autorité administrative.

Il convient de rappeler à cet égard, que la rupture conventionnelle d'un contrat de travail peut être avantageuse pour un salarié qui peut souhaiter quitter une entreprise pour développer un nouveau projet, ou pour toute autre raison, tout en bénéficiant des indemnités de chômage, ce qui n'est pas le cas après une démission.

Or, la situation de grossesse et de maternité ne fait pas d'une salariée une incapable majeure à qui il serait interdit de bénéficier de ses droits contractuels, l'article L 1225-4 du code du travail ne prohibant que le licenciement.

Pourraient être alors soulevés des vices du consentement, ou une irrégularité de la procédure, mais seul le Défenseur des Droits en a fait état dans ses observations. Or, le Défenseur des Droits n'est pas une partie aux débats et s'il présente des observations, le Conseil ne doit répondre qu'aux seuls moyens soulevés par les parties

ne démontre pas que l'employeur a commis une violation manifeste du statut protecteur de la maternité et sera donc déboutée de ses demandes.

#### Sur l'exécution provisoire

Il n'est allégué aucune circonstance exceptionnelle imposant d'ordonner l'exécution provisoire des dispositions de la présente décision qui ne sont pas de plein droit exécutoires par provision.

#### Sur l'article 700 du code de procédure civile

L'équité commande d'allouer à la société

la somme de 300 EUROS en application de l'article 700 du code de procédure civile.

#### Sur les dépens

succombant, elle sera condamnée aux dépens.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant après débats en audience publique, **CONTRADICTOIREMENT** et en **PREMIER** ressort, sous la présidence du juge départiteur, conformément aux dispositions des articles R. 1454-9 et R. 1454-21 du Code du Travail,

**REJETTE** la demande de nullité de la rupture conventionnelle du 16 décembre 2010,

**REJETTE** toutes les demandes formulées de ce chef,

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire des dispositions du présent jugement,

**CONDAMNE** à payer à la société la somme de **300 € (TROIS CENTS EUROS)** en application de l'article 700 du code de procédure civile,

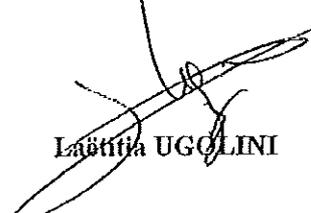
**CONDAMNE** aux dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe, le 20 mars 2014  
Et ont signé le Président et le Greffier.

Le Greffier

  
Henri MARTINEZ

Le Président

  
Laëtitia UGOLINI

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
A LA MINUTE  
LE GREFFIER