



## **A propos du congé maternité :**

La gestion du congé maternité pose des questions pratiques parfois délicates.

Ainsi, que devient la période de protection de 4 semaines dont bénéficie la salariée à la fin de son congé maternité, en cas d'arrêt maladie prenant effet dès le terme de ce dernier ?

La Cour de Cassation vient de préciser que l'arrêt de travail ne suspend pas cette période de protection.

L'arrêt peut être rapproché d'un arrêt prononcé au printemps dernier, confirmant, malgré la position de l'administration, qu'une rupture conventionnelle peut intervenir durant le congé maternité.

Ainsi, la protection dont bénéficie la salariée enceinte n'a pas une portée illimitée.

## **Groupe de sociétés et prêt de main d'œuvre :**

On le sait, l'opération ayant pour objet exclusif un prêt de main d'œuvre est illicite dès lors qu'elle comporte un but lucratif.

Et la règle s'applique également entre sociétés d'un même groupe.

En outre, le prêt de main d'œuvre doit demeurer provisoire, afin de limiter le risque de coemploi.

Rappelons que, depuis la loi du 28 juillet 2011, le prêt de main d'œuvre à but non lucratif obéit à un formalisme précis, l'accord écrit du salarié étant notamment exigé.

Toute la difficulté est de définir le but lucratif, le Code du Travail paraissant interdire dans son article L 8241-1, la facturation de sommes autres que les salaires, charges sociales, et remboursements de frais professionnels.

La jurisprudence paraît cependant être timidement prête à évoluer : ainsi, voici quelques mois, la Cour d'Appel de Paris a pu laisser entendre que la facturation de frais de gestion représentant 1 % des rémunérations ne pouvait être considérée comme une source de profit.