



La rupture conventionnelle du contrat de travail et les périodes de protection du congé maternité

publié le **28/01/2011**, vu **8409 fois**, Auteur : [Maître Stéphanie Abidos](#)

Introduit dans notre réglementation depuis 2008 et avec près de 455 000 conventions signées (comptabilisation effectuée à la fin de l'année 2010), la rupture conventionnelle du contrat de travail connaît au fil des ans un succès qui ne se dément pas.

Mode de rupture du contrat de travail attractif, il demeure néanmoins un procédé de rupture du contrat de travail encadré.

De fait, pour être valable, la convention de rupture doit être homologuée par le Directeur Département du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

La rupture conventionnelle du contrat de travail connaît par ailleurs un champ d'application limité. Elle ne peut intervenir à n'importe quel moment dans la vie professionnelle du salarié. Par exemple, la période de quatre semaines suivant le retour de congé maternité fait partie des moments pendant lesquels la salariée bénéficie d'une protection à laquelle elle ne peut renoncer, car d'ordre public, et qui rend en conséquence impossible la conclusion d'une telle convention.

Comment arrive-t-on à cette conclusion alors que le code du travail ne comporte aucune disposition spécifique sur ce sujet ?

Tout d'abord, il convient de rappeler que le licenciement d'une salariée en état de grossesse et pendant son congé maternité est extrêmement encadré voire rendu impossible dans certains cas.

Ainsi, l'article L1225-4 alinéa 1^{er} du Code du travail prévoit que toute salariée dont l'état de grossesse est médicalement constaté bénéficie d'une protection contre le licenciement. « *Aucun employeur ne peut 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, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.* ».

La salariée bénéficie donc d'une protection absolue contre toute notification de licenciement ou effectivité de celui-ci pendant les périodes où le contrat de travail est suspendu au titre du congé maternité.

Le second alinéa prévoit une atténuation : « *[...] l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa* ».

Cette protection n'est donc plus que relative pendant les quatre semaines suivant le retour de congé maternité. La Cour de cassation en fait une application stricte et rappelle dans un arrêt rendu le 17 février 2010 ⁽¹⁾ que « *pendant les quatre semaines suivant l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, le licenciement pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement est possible* ». Position qu'elle maintiendra par ailleurs dans un arrêt rendu le 6 octobre 2010 ⁽²⁾ .

Aussi, si pendant la période de quatre semaines suivant le retour du congé maternité le licenciement, dans le respect de certaines conditions, est possible, la conclusion d'une convention de rupture du contrat de travail l'est-elle également ? **La réponse est négative.**

En effet, le ministère du travail par **la circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009** relative à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, a clairement précisé que le Directeur Département du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ne doit pas homologuer de convention de rupture signée pendant les périodes où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée. Les quatre semaines suivant le retour de congé maternité de la salariée constituent une de ces périodes.

(1) Cass. soc. 17 février 2010 06-41392

(2) Cass. soc. 6 octobre 2010 09-40823