



RUPTURE CONVENTIONNELLE PENDANT GROSSESSE

Par **lady95100**, le **04/02/2014** à **12:04**

Bonjour,

Je suis très embêter et ne sais pas comment réagir face à ma situation.

J'ai été embauché en CDI le 7 octobre 2013 et je suis enceinte de 9 semaines.

Mon patron me propose une rupture conventionnelle car niveau économique ma situation le gêne et il a dit que comme ça je pourrais profiter de mon enfant bla bla bla bla

A til le droit ? Est ce que je serai protéger en temps que jeune mère ? est ce que je toucherai le chômage et surtout dois je accepter la situation ?

Je suis en pleur et ne sais pas comment réagir.

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **13:49**

Bonjour,

Il ne faut surtout pas signer de rupture conventionnelle car vous n'avez aucune obligation de conclure celle-ci.

La loi relative à la rupture conventionnelle reste silencieuse sur la protection de la mère en début de grossesse. Toutefois, la jurisprudence a déjà eu l'occasion de se prononcer sur l'illégalité d'une rupture amiable durant la période de grossesse.

Sans rentrer dans des détails techniques, je vais vous résumer la marche à suivre face à votre employeur afin que vous vous protégiez.

D'une part, si vous ne l'avez pas encore fait par écrit (courrier RAR, mail,...), il convient d'informer immédiatement votre employeur officiellement de votre état de grossesse afin que vous puissiez bénéficier d'une protection contre tout licenciement qui ne serait pas justifié par une faute grave.

Ensuite, il convient de suite d'envoyer un mail (ou courrier RAR) à votre employeur en disant ceci :

"Cher Monsieur (ou Chère Madame),

Je fais suite à votre proposition de rupture conventionnelle en date du (préciser la date).

Ainsi que vous me l'avez exposée, j'ai bien noté que mon état de grossesse vous cause "une gêne sur le plan économique".

Toutefois, je refuse de signer une rupture conventionnelle en raison de mon état de grossesse.

J'espère que ce refus n'entamera pas nos relations professionnelles, car je suis très attachée à mon emploi au sein de votre entreprise.

Je vous prie de croire, Cher Monsieur (ou Chère Madame), en l'expression de mes salutations distinguées."

Ce courrier vous garantira une protection contre toute rupture durant votre grossesse, à moins d'une faute grave de votre part, faute que l'employeur devra établir précisément.

En outre, bien qu'en cas de rupture conventionnelle vous puissiez bénéficier du chômage, encore faut-il que vous ayez cumulé assez de mois de travail ou d'heures de travail pour prétendre à l'ARE. Le mieux est d'aller voir un conseiller pôle emploi afin que vous soyez informée précisément sur vos droits au chômage.

Enfin, si votre employeur vous mène la vie dure suite à votre refus, vous pouvez revenir nous voir pour des conseils supplémentaires. Mais, rassurez-vous votre état de grossesse vous apporte une plus grande protection contre les agissements de votre employeur.

Par **lady95100**, le **04/02/2014 à 14:15**

merci beaucoup pour votre réponse et me sent mal je me dit que c'est de ma faute ce qui m'arrive et ce qui devrait être un bonheur pr moi devient un fardeau et je me dit que je suis tomber enceinte trop vite par rapport a mon entrée dans la société.

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014 à 14:20**

Bonjour,

Il n'y a pas de moment bon ou mauvais pour tomber enceinte, le tout est de le vouloir.

Pour votre employeur, cela ne sera jamais le "bon moment".

Il faut vous ressaisir, ne serait ce que pour le bien être de votre enfant à venir et le votre. Vous devez être combattante.

Nous avons de la chance de vivre dans un pays où il y a des lois qui protègent contre la

pratique de certains employeurs.

Par **lady95100**, le **04/02/2014** à **15:02**

oui cest sur mais ca men met un sacré coup et je me sens responsable.

Il m'a assurer de me verser 6 000 € d'indemnité et pole emploi me versera indemnité également pendant un an. et honnêtement vu kil veut me virer comme une grosse merde (excusez moi du terme mais je suis assez énervé et contrarié) je n'ai même pas envie de rester a travailler pour eux.

Par **Juriste-social**, le **04/02/2014** à **15:13**

Vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement durant votre grossesse. Il ne pourra donc vous virer comme une "grosse merde".

Mais, effectivement, il risque de vous menez la vie dure.

Si tel était le cas, il y a des moyens efficaces pour calmer un employeur qui manifestement a perdu tout bon sens et humanité. Notamment l'envoi de courrier RAR et votre mise en arrêt de travail, encore plus si vous bénéficiez d'un maintien de salaire ou d'un complément de salaire élevé.

Il est vrai toutefois qu'il n'est pas bon de vous placer dans un état de psychologique difficile dans votre état.

En tout état de cause, si vous voulez malgré tout rompre conventionnellement votre contrat, il faudra vérifier avant que vous avez été suffisamment affiliée à l'assurance chômage pour pouvoir prétendre à l'ARE.

Par **P.M.**, le **04/02/2014** à **18:24**

Bonjour,

Vous n'êtes pas "tombée" enceinte mais vous êtes en période de grossesse et tant pis pour l'employeur s'il se comporte ainsi...

En tout cas, Pôle Emploi ne vous versera pas l'équivalent de votre salaire pendant un an...

Je vous conseillerais déjà de ne pas rester isolée et de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail ou d'une structure spécialisée en harcèlement moral...

Je vous conseillerais aussi de demander une visite auprès du Médecin du Travail...

Par **janus2fr**, le **04/02/2014** à **18:51**

[citation]La loi relative à la rupture conventionnelle reste silencieuse sur la protection de la mère en début de grossesse. Toutefois, la jurisprudence a déjà eu l'occasion de se prononcer sur l'illégalité d'une rupture amiable durant la période de grossesse. [/citation]

Bonjour,

Serait-il possible d'avoir des références d'arrêt prononçant l'illégalité d'une RC en période de grossesse hors congé maternité ?

Merci

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **10:44**

Bonjour,

A ce jour il n'y eu aucun arrêt qui ait tranché la question de savoir si une RC est valable durant la grossesse hors période de suspension du contrat pour congé.

La loi n'en dit mot. La circulaire fait allusion à la protection de la femme enceinte durant les seules périodes de suspension du contrat, de sorte que la RC serait autorisée en début de grossesse.

Je faisais allusion à l'ancienne jurisprudence sur la rupture amiable qui n'était pas encore encadrée par la loi avec l'instauration de la RC.

Il y a donc un "petit" vide juridique sur la question pour le moment.

Par **janus2fr**, le **05/02/2014** à **11:39**

A mon sens, aucun vide juridique.

Il est tout à fait légal de conclure une RC pendant la grossesse hors congé maternité.

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **11:53**

Il semble oui que cela soit "légale", en tout cas c'est ce qui ressort de la lecture de la circulaire, même si la loi reste silencieuse.

Toutefois, quid d'une RC motivée dans les faits par le fait que la salariée est en période de grossesse et que l'employeur veut éviter de la garder pour subir une absence plus ou moins longue en raison du congé (comme pour le cas de l'auteur de la question)? On sait que c'est précisément pour éviter ce genre de situation où la salariée n'est pas vraiment libre de ses choix que la loi interdit en principe le licenciement.

Dès lors, je ne suis pas certain qu'une telle RC signée dans de telles circonstances puisse être valable en raison de la supériorité de la norme qui interdit toute discrimination liée à l'état de grossesse d'une salariée.

Certes, dans ce cas, un plaideur invoquera un vice du consentement s'il dispose de la preuve d'une RC liée dans les faits à la grossesse. Mais il n'est pas exclu que la Cour de cassation prenne le contrepied de la dite circulaire en se référant à la loi et aux principes interdisant la discrimination visée pour dégager une règle plus générale. A suivre...

Bref, c'est la raison pour laquelle j'ai évoqué une "petite" vide juridique, qui ressort d'ailleurs de la doctrine juridique.

Par **janus2fr**, le **05/02/2014** à **13:05**

C'est tout de même mal connaître le principe de la RC.

La RC est une procédure amiable qui suppose l'accord des parties (employeur / salarié).

Aucune partie ne peut obliger l'autre à conclure.

Une RC ne peut donc pas résulter uniquement du désir de l'employeur de se débarrasser d'une salariée en état de grossesse puisqu'il faut l'accord de ladite salariée.

Et à l'inverse, interdire la RC du fait de la grossesse de la salariée serait problématique lorsque c'est justement la salariée en question qui souhaite conclure une RC plus que l'employeur. Nous en avons eu plusieurs fois le cas sur ce même forum...

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **13:36**

Bonjour,

Je crois que vous aurez du mal à lui faire reconnaître que la Rupture Conventionnelle est exclusive du licenciement et de la démission, que c'est une rupture amiable organisée, que la période de grossesse n'assure qu'une protection relative à la salariée contrairement au congé maternité où elle est absolue et que pendant celui-ci la salariée est déjà absente de l'entreprise...

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **14:08**

Pour clarifier les choses,

Je maîtrise parfaitement le principe de la RC.

Je vous ai fait part là d'un raisonnement juridique (qui ne m'est pas uniquement propre d'ailleurs) avec des interrogations que je me pose et que des auteurs plus éminents que moi se posent en doctrine (se référer notamment aux écrits du Professeur RADE sur le sujet si vous avez accès à de la doctrine juridique).

Votre argument consistant à dire que je connais mal le principe de la RC car il s'agit d'une rupture amiable qui suppose l'accord des parties, de sorte que la rupture serait toujours libre ne tient absolument pas.

En effet, la rupture peut être contrainte par des pressions de l'employeur (et il ne s'agit

nullement d'une hypothèse d'école mais bien d'une réalité pratique). C'est la raison pour laquelle l'une des causes de nullité de la RC c'est lorsqu'il existe un vice de consentement. Si le salarié était aussi libre que cela de donner son accord, il n'y aurait pas de nullité pour vice de consentement.

C'est donc mal connaître les relations de travail que d'affirmer qu'un salarié est toujours libre de ses actes au sein d'une entreprise, notamment pour signer une RC (quid des pressions morales, économiques,...).

Voyez-vous, l'auteur de la question est une illustration parfaite de mes propos. L'employeur lui fait comprendre qu'elle n'est plus la bienvenue en raison de sa grossesse et lui propose une rupture conventionnelle. La salariée est bouleversée et est prête à renoncer à son CDI par une RC car elle se sent rejetée. Diriez-vous encore que l'accord du salarié est "libre" dans ce cas ?

Certes elle pourra, en cas de contentieux, invoquer un vice du consentement avec des éléments de preuve. Mais, il est possible que la Cour de cassation énonce un principe général de protection durant la grossesse en cas de RC, obligeant l'employeur à être plus soucieux lorsque il proposera une RC.

Et, je n'ai nullement affirmé qu'il fallait interdire toute RC durant la grossesse. J'en ai évoqué la possibilité jurisprudentielle au nom de la protection de la femme enceinte.

Je pense plutôt et surtout que le jour où la Cour de cassation se prononcera, cela ne m'étonnerait pas qu'elle dégage un principe encadrant la RC durant la grossesse.

Enfin, et je m'adresse à pmtedforum, il y a ceux qui se contentent du droit en l'état, et ceux qui raisonnent et s'interrogent sur l'évolution que pourrait ou devrait avoir le droit. N'oubliez jamais cela, la loi ne correspond qu'à l'évolution de la société à un instant T et n'est pas figée.

Mais oui, je sais, dès que j'élève un peu le niveau de la discussion, cela vous gêne et vous devenez de suite désagréable, si ce n'est plus.

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **15:06**

Si la doctrine juridique devait s'imposer, il n'y aurait même pas de discussion...

Je n'ai pas argumenté en l'occurrence sur le fait que vous connaissiez mal le principe de la rupture conventionnelle mais j'ai fourni mes propres arguments que je partage avec d'autres éminents juristes...

Je vous signale que le vice de consentement peut être également relevé dans d'autres circonstances et donc c'est pratiquement hors sujet...

Si on voulait éviter complètement le vice de consentement, il faudrait donc supprimer toute possibilité de rupture amiable quel que soit le type de contrat et les circonstances...

L'auteur de ce sujet est l'illustration même de votre précipitation à répondre sans analyser vraiment la situation car après que vous lui ayez intimé : "Il ne faut surtout pas signer de rupture conventionnelle", elle vous répond : "je n'ai même pas envie de rester à travailler pour eux."...

Ainsi, par un savant rétro-pédalage, vous finissez par envisager qu'elle pourrait avoir la liberté

de conclure une Rupture Conventionnelle...

Je suis le premier en général à donner les éléments juridiques pour que la salariée puisse prendre sa décision en connaissance de cause mais sans lui dicter...

Encore une fois, il n'y a pas que lorsque la salariée est enceinte qu'elle subit du harcèlement moral...

Mais je vois que vous êtes maintenant beaucoup moins affirmatif que dans un précédent sujet sur le même thème que je pourrais retrouver et produire dans celui-ci où avec votre méthode habituelle vous fustigiez tout argument contraire dans la style que l'on vous connaît par lequel vous pensez que ce n'est qu'en abaissant l'autre que vous pouvez vous élever...

D'ici quelques semaines peut-être que vous nous exposerez un point de vue totalement contraire avec la même hargne qui est la vôtre et qui veut qu'il n'y aurait que vous qui soyez capable de lire le Droit quelque soit l'interlocuteur, comme ici et même de prédire ce qu'il sera...

Par Juriste-social, le 05/02/2014 à 15:44

Je ne sais plus quoi dire concernant vos propos...

D'une part, dans ma précédente intervention, seuls les deux derniers paragraphes vous concernent, le reste étant un développement dans le cadre du débat introduit par Janus2fr.

D'autre part, personne n'a dit que la doctrine juridique devait s'imposer. Arrêtez donc de me prêter des propos que je n'ai pas tenu. La doctrine est là pour analyser le droit, critiquer, faire des propositions,... bien des évolutions jurisprudentielles ont été initiées par elle...

Concernant le vice du consentement, j'ai bien l'impression que vous ne me lisez jamais, tellement votre réponse est hors de mes propos. Je n'ai nullement dit que le vice du consentement ne pouvait pas être relevé dans d'autres sujets. J'ai affirmé, à raison, qu'une salariée peut invoquer un vice du consentement lorsque la RC a été contrainte par sa grossesse. Le vice du consentement est donc **TOTALEMENT** dans le sujet de ma démonstration qui consistait à répondre à Janus2fr sur son argument erroné selon lequel la rupture en RC serait toujours d'un commun accord, sous entendu libre.

Bien au contraire, l'accord donné par le salarié n'est pas forcément "libre", de sorte que parfois la RC ne peut être analysée comme étant "d'un commun accord". L'administration, puis le juge, sont là pour veiller au grain.

En outre vous dites des sottises en généralisant : "Si on voulait éviter complètement le vice de consentement, il faudrait donc supprimer toute possibilité de rupture amiable quelque soit le type de contrat et les circonstances". Bien sûr que non. A partir du moment où les parties sont **VRAIMENT** d'accord pour rompre il n'y a aucun soucis. Toutefois, la Cour de cassation sanctionne par la nullité de la convention dès lors que le consentement est vicié, notamment par des pressions exercées par l'employeur.

Concernant ma réponse apportée à l'auteur de la question : là encore vous m'attaquez en vain et inutilement. La salariée en pleur a demandé si l'employeur avait le droit d'agir ainsi, et si elle devait signer la RC. J'ai bien évidemment, et sans paraître précipité, affirmé de suite qu'elle ne devait surtout pas signer puisqu'elle n'en a pas l'obligation. Toutefois, **PAR LA**

SUITE, la salariée a précisé qu'elle préférait finalement signer. Dès lors, je lui ai dit qu'elle pouvait le faire. Aucune incohérence donc dans mon intervention et en fonction de la demande de l'auteure.

De plus, pourquoi vous nous dites : "Encore une fois, il n'y a pas que lorsque la salariée est enceinte qu'elle subit du harcèlement moral... " ? Qui de Janus2fr et de moi même avons affirmé cela ? Votre intervention est inutile...

Enfin, concernant cet "autre sujet", comme toujours, quand vous ne tenez pas la route vous essayez en vain de rappeler d'"autre sujet". Mais il n'y a eu aucun sujet dans lequel vous avez pu relever une erreur de ma part sans que je ne vous ai démontré l'absence d'erreur. Par ailleurs, dans cet "autre sujet", j'ai tenu exactement le même discours qu'ici : j'ai affirmé qu'il y à mon sens un vide juridique. Je vous en prie, donnez le lien de ce sujet, pour que chacun puisse voir. Même si, je suis désolé de vous l'apprendre, personne ne lit vraiment nos longs débats...

Concernant votre dernier paragraphe : je n'ai nullement affirmé qu'il n'y avait que moi qui savait lire le droit. Je suis là pour débattre, au besoin, mais comme vous ne **SUPPORTEZ** pas la manière dont je mène une argumentation juridique précise et développée, et la manière dont à chaque fois je vous ai répondu lorsque vous avez tenté en vain d'amoinrir la portée de mes propos, vous n'en pouvez plus...

Je vais donc me rabaisser à votre niveau : voulez-vous que je fournisse les sujets où j'ai du intervenir pour corriger vos erreurs ou approximations ? Ou alors, voulez-vous que jefournisse les sujets dans lesquels suite à votre argumentation bornée j'ai dû vous donner, de manière ironique, des "leçons de droit" ? Bref, vous êtes ridicule...

J'ai honte de la manière avec laquelle vous pervertissez les débats. Si l'auteure de la question revenait sur ce sujet, elle sera sans nul doute choquée par la tournure des choses.

Je vais vous faire plaisir, à l'avenir, pour éviter de tels hors sujets, je vais vous ignorer et faire comme si vous n'étiez pas là, ça évitera à tout le monde des discussions longues et inutiles comme sur ce sujet.

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **16:34**

C'est bien ce que je disais que votre style est pratiquement le même quelque soit l'interlocuteur...

C'est vrai que vos phrases sont souvent alambiquées : "se référer notamment aux écrits du Professeur RADE sur le sujet si vous avez accès à de la doctrine juridique"...

C'est une évidence que si l'on voulait éviter tout risque que le consentement soit vicié, il faudrait supprimer toute possibilité de rupture amiable...

Vous pourriez essayer de prendre le temps de la réflexion même si cela risque d'être long...

Encore une fois, c'est votre style qui est en cause car vous ne vous apercevez même pas qu'au lieu de répondre avec circonspection, modération éventuellement en utilisant le conditionnel, vous préférez l'impératif et assénez des ordres...

Concernant l'autre sujet, je n'ai pas dit que vous aviez fait d'autres erreurs que présentement, mais que vous étiez beaucoup plus affirmatif mais pour ne pas encombrer celui-ci si vous

ouvrez un autre sujet, je suis prêt à répertorier certains où vous avez commis des erreurs sans bien sûr vouloir les reconnaître...

Une différence avec vous, c'est que je n'ai pas la prétention extravagante de ne jamais connaître d'erreur...

En tout cas je n'ai pas dit à l'auteur de ce sujet qu'elle était "tombée" enceinte, alors quand vous parlez de honte, vous devriez un peu mieux maîtriser ce que ça peut représenter...

Si seulement pour une fois, vous pouviez tenir promesse et ne pas vous acharner dans ces méthodes inqualifiables...

Par **janus2fr**, le **05/02/2014** à **16:57**

[citation]C'est donc mal connaître les relations de travail que d'affirmer qu'un salarié est toujours libre de ses actes au sein d'une entreprise, notamment pour signer une RC (quid des pressions morales, économiques,...).

[/citation]

Il est vrai qu'après 30 ans de différents mandats (délégué du personnel, secrétaire CE, représentant syndical), je connais certainement très mal les relations de travail, en tout cas certainement beaucoup plus mal que ceux qui restent derrière un écran plutôt que d'aller sur le terrain...

Par **Juriste-social**, le **05/02/2014** à **17:10**

Vous avez sous entendu que je connaissais mal le principe de la RC : "C'est tout de même mal connaître le principe de la RC".

J'ai donc réagit de la même manière que vous en rétorquant que vous connaissiez mal les relations de travail pour pouvoir affirmer sans réserve que la RC est conclue d'un commun accord et que l'employeur ne peut imposer de signature. Vous avez donc occultez les pressions morales, économiques et autres.

Du coup, je ne comprends encore moins votre affirmation sans réserve selon laquelle l'employeur ne pourrait pas imposer de RC alors que vous avez 30 ans d'expérience de la représentation du personnel, expérience au cours de laquelle vous avez sans doute déjà vu des situations où un salarié n'est pas vraiment libre de ses choix, même s'il signe tel contrat, ou tel avenant, ou tel aveu, ou tel RC de sa propre "initiative". Ce n'est un secret pour personne : il existe bien des fois où les employeurs des pressions sur les salariés pour obtenir telle ou telle chose, vous le savez sans doute mieux que moi eu égard à votre expérience...

Enfin, si nous débattons par écran interposé, cela ne signifie pas que je ne suis pas sur le "terrain". Mais, il est vrai que n'étant pas élu du personnel, je ne suis certainement pas sur le "terrain" de la même manière que vous.

J'ai une autre expérience du terrain et du contentieux social, en fonction de ma profession, différente de la votre.

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **17:43**

Je propose donc [le sujet sur la Rupture Conventionnelle d'une femme enceinte avant ou après le congé maternité](#) auquel je faisais allusion...
Chacun pourra apprécier...

Par **cupcake57000**, le **05/02/2014** à **17:49**

Bonjour ,

Il faut vous adressez a une association de consommateur avant d'agir , pour être sur de ne pas ce tromper .

Par **P.M.**, le **05/02/2014** à **18:10**

Il y a peu de chance qu'une association de consommateurs soit vraiment compétente contrairement à une organisation syndicale ou même l'Inspection du Travail, voire un avocat spécialiste...

Par **maremano**, le **09/11/2014** à **12:00**

Bonjour, ce serai vraiment étonnant qu'une femme enceinte puisse démissionner sans préavis durant sa grossesse m'ais ne pas conclure de rupture conventionnelle si elle est librement consentit....?

Par **P.M.**, le **09/11/2014** à **13:07**

Bonjour,

Pour l'absence de préavis pendant la grossesse, c'est cependant ce que prévoit l'[art. L1225-34 du Code du Travail](#) :

[citation]La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.[/citation]

Pour la rupture conventionnelle, l'intervenant qui disait qu'elle n'était pas possible pendant la grossesse et qui le fait maintenant avec un autre pseudo, affirme même maintenant qu'elle est possible pendant le congé maternité donc abandonne la théorie de la supériorité de la norme ou autre doctrine...

Pour ma part, je continue à maintenir que sa conclusion est possible pendant la grossesse avant le congé maternité et après...

Par **Mag34**, le **15/11/2018** à **17:11**

Bonjour, j'ai lu l'ensemble des messages et je vous remercie pour ce débat qui m'a apporté pas mal de réponse . Je vous expose mon cas: Je suis salariée depuis 10 mois et je suis enceinte de 2 mois et demi , ma patronne m'a proposé ce matin une rupture conventionnelle en me disant que je serais mieux au chômage pour m'occuper de mon bébé, qu'elle ne me sentait plus investit bla bla bla ... si je refuse elle me dit que l'ambiance sera pourri! À t elle le droit? Si je refuse , j ai peur que l'ambiance soit désagréable et je me sens donc forcé d accepter. Cela me donne le sentiment de ne Plus etre â ma place ds l'entreprise mais également de m'être fait licenciée... Merci d avance pour vos réponses .

Par **P.M.**, le **15/11/2018** à **17:33**

Bonjour,

Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...

Par **DRH France**, le **15/11/2018** à **23:38**

Bonsoir Mag34,

Puisque vous êtes venue sur ce sujet, je pense qu'il est correct de vous répondre.

Premièrement, vous n'êtes nullement obligée d'accepter une rupture conventionnelle. Vous avez tout intérêt à tenir bon. Le comportement de votre employeur est honteux !

Vous auriez intérêt à écrire à votre employeur pour faire part de votre refus de la rupture conventionnelle qu'il a proposé (la lettre de Juriste-social, Ain, Posté le 04/02/2014 à 13:49 me semble très bien). Si votre employeur est intelligent, cela devrait le calmer.

Ensuite, je vous propose de lire cet article qui actualise ce qui a été dit concernant la jurisprudence (celle-ci a évolué) :

[Rupture conventionnelle pendant le congé maternité ou les semaines suivantes.](#)

Bon courage et bien cordialement.

Par **P.M.**, le **16/11/2018** à **08:20**

Bonjour,

Il n'est pas correct de répondre en mélangeant plusieurs sujets d'autant que le premier remonte à 2014 et que la Jurisprudence a apporté depuis des éléments qui n'existaient pas encore...

Reprendre une lettre dans d'autres circonstances comme si on pouvait stéréotyper les situations est ridicule comme s'informer seulement ensuite...

Mais c'est sans doute uniquement dans le but de renvoyer sur un autre site sans répondre vraiment...

Je reste à votre disposition sur un nouveau sujet pour vous donner des informations adaptées à votre situation personnelle...