



Rupture conventionnelle suite à un congé maternité

Par **matouloulou**, le **11/05/2012** à **15:02**

Bonjour, Je suis enceinte d'un peu plus d'un mois, je vis à Lille et travaille sur Paris (4 heures de trajet par jour). Etant donné mes horaires de travail ainsi que mon temps de trajet journalier, je ne pense pas pouvoir revenir travailler après le congé maternité car cela serait ingérable en termes d'organisation. Apparemment on ne peut pas initialiser de rupture conventionnelle pendant la grossesse ou congé maternité de part le statut de salariée protégée. Avez vous une solution pour éviter de devoir revenir travailler pendant 2 mois (durée mini de la procédure de rupture conventionnelle)?
Je vous remercie d'avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **11/05/2012** à **16:10**

Bonjour,
La durée minimale de la procédure de rupture conventionnelle n'est pas de 2 mois mais d'environ 5 semaines et à priori, elle peut être initiée avant le congé maternité...

Par **matouloulou**, le **14/05/2012** à **11:31**

Merci pour votre réponse.
Dans l'idéal, il faudrait signer la rupture conventionnelle à 5 semaines minimum avant le début du congé maternité pour une date de prise d'effet le jour J de la reprise du travail après le congé mat. Cela est-il possible ? ou la rupture doit prendre obligatoirement effet avant le début du congé maternité ?
Afin de maximiser les chances d'acceptation de la rupture conventionnelle, faut-il stipuler dans le courrier le fait qu'on renonce à l'indemnité prévue dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

Merci encore pour votre aide.

Par **P.M.**, le **14/05/2012** à **13:57**

Bonjour,

A priori, c'est possible de conclure la rupture conventionnelle à l'avance mais il ne faut surtout pas renoncer à l'indemnité obligatoire car là c'est sûr qu'elle ne sera pas homologuée...

Par **matouloulou**, le **14/05/2012** à **14:31**

Ok, merci pour l'info. je vais donc enclencher la demande de rupture conventionnelle environ 2 mois avant le congé maternité en demandant une date de prise d'effet à partir du jour de reprise du congé maternité et je ne reconcerais pas à mon indemnité au risque de bloquer la procédure.

Merci à vous !

Par **Babeth92**, le **30/05/2012** à **17:41**

Bonjour,

êtes vous sur que l'on peut lancer la procédure de rupture conventionnelle avant un congés maternité ?

La DDTEFP ne risque pas de refuser la rupture ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **30/05/2012** à **18:56**

Bonjour,

Il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

En tout cas, dans l'état de la Jurisprudence actuelle, à ma connaissance cela est possible car la période de protection réelle se situe exclusivement pendant le congé maternité suivant le § 1.2 de la [Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée...](#)

Par **virgroyer**, le **30/11/2012** à **13:32**

Bonjour,

En fait, personne n'a donné de réponse au titre de ce forum qui était rupture conventionnelle suite à un congé maternité et non avant ou pendant.

Je suis actuellement en congé maternité et avec mon patron on souhaiterait mettre en place une rupture conventionnelle pour le jour de mon retour au travail.

Est ce possible et autorisé ?

Certaines personnes me disent que je dois retravailler un certain nombre de jours , d'autres pas !

Pouvez-vous m'en dire plus à ce sujet ?

A partir du jour de la signature de la rupture conventionnelle, combien de temps après touchons nous le chômage ?

Merci beaucoup par avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **30/11/2012** à **14:10**

Bonjour,

Personne n'a donné de réponse sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle pendant un congé maternité pour la bonne raison que ce n'était pas le sujet et qu'il aurait été beaucoup plus judicieux d'en ouvrir un nouveau auquel on aurait pu vous répondre que ce n'est pas possible pendant le congé maternité mais qu'en revanche a priori, c'est possible juste après malgré la période de protection supplémentaire de 4 semaines sachant que la procédure dure environ 5 semaines à condition que la demande d'homologation soit expédiée à la DIRECCTE dès le terme du délai de rétractation de 15 jours calendaires...

Pour le différé d'indemnisation par Pôle Emploi, il dépendra des indemnités de congés payés et versée pour la rupture conventionnelle qui correspond à l'indemnité soit à celle légale de licenciement soit à celle conventionnelle...

Par **zouriteman**, le **01/12/2012** à **09:00**

de la lecture de la circulaire citée par pmTed , entre autres, il en ressort ceci :

* puisque c'est vous qui souhaitez la rupture conventionnelle , vous devez l'initier de préférence par un courrier à votre employeur mentionnant vos souhaits

* étant en congés maternité , le ou les entretiens dont il est question dans la loi devraient se tenir par téléphone , mail , skype ; pensez à en faire mention

* vous pouvez négocier toutes les conditions de cette R.C. pendant votre maternité

* **par contre , la SIGNATURE du document officiel , vous ne pouvez le faire que le jour +1 de fin de votre congé (le jour de la reprise théorique)[s][s]** ; c'est la DATE portée sur le document qui fait foi (même si vous aviez post-daté)

* les délais courent donc depuis ce jour , ce qui fait que vous devez approximativement revenir travailler environ 5 semaines.

* mais pendant ces 5 semaines , vous pouvez : convenir de prendre votre solde de congés payés (accord de votre patron) ; ou un congé sans solde ; ou prolonger votre maternité par un arrêt maladie si votre état de santé l'exige.

Par **P.M.**, le **01/12/2012** à **09:23**

Bonjour,

Il n'est pas du tout à conseiller d'initier la rupture conventionnelle par un courrier envoyé à l'employeur...

Personnellement, je n'ai pas pour habitude d'envisager de contourner les dispositions légales...

Je préfère moi-même citer mes sources et non pas me référer à des commentaires discutables mais à la [Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée](#) dont cet extrait :

[citation]Dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat (par exemple **durant le congé de maternité en vertu de l'article L 1225-4**, ou pendant l'arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle en vertu de l'article L 1226-9, etc...), **la rupture conventionnelle ne peut, en revanche, être signée pendant cette période.**[/citation]

La décision de l'arrêt maladie n'appartient qu'au médecin traitant et suggérer que c'est la patiente qui prend la décision de prolonger le congé maternité ainsi ressort de propos abusifs...

Par **janus2fr**, le **01/12/2012** à **09:46**

[citation]* puisque c'est vous qui souhaitez la rupture conventionnelle , vous devez l'initier de préférence par un courrier à votre employeur mentionnant vos souhaits [/citation]

Bonjour,

La rupture conventionnelle est une procédure amiable qui suppose l'accord des deux parties (employeur et salarié).

Elle ne peut donc pas être portée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties et je vous déconseille fortement de faire un écrit demandant cette RC.

[citation]ou prolonger votre maternité par un arrêt maladie si votre état de santé l'exige.[/citation]

Si l'état de santé l'exige, la salariée sera de toute façon arrêtée par son médecin, ce n'est donc pas un choix qui s'ouvre à elle...

Par **Juriste-social**, le **18/10/2013** à **16:02**

Bonjour à tous,

La réponse à la question de savoir si après un retour de congé maternité une rupture conventionnelle(RC)peut être conclue dans le mois qui suit est très simple.

L'article L.1237-11 du Code du travail (texte applicable à la RC) n'interdit pas directement de signer une RC dans le mois qui suit un congé maternité.

Toutefois, cette interdiction peut découler plus généralement des obligations d'ordre public du

droit applicable en matière de licenciement.

En effet, il est interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée :

- lorsqu'elle est en état de grossesse ;
- durant son congé de maternité ;
- et pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité (C. trav. art. L. 1225-4).

En outre, la circulaire DGT 2009-04 du 17 mars 2009 (relative à la RC) précise en son point 1.2 que dans certaines hypothèses (comme le congé maternité) l'employeur et le salarié ne peuvent déroger par la RC aux dispositions d'ordre public du Code du travail.

Comme la RC doit être homologuée par l'administration, il se pourrait en toute hypothèse qu'elle refuse de le faire car une RC dans le mois qui suit la maternité peut sembler illégale.

Mais, la cour de cassation n'a pas tranché ce point à ce jour. Toutefois, la Cour de cass a eu l'occasion de se prononcer sur le cas voisin des salariés inaptes qui bénéficient d'une protection comparable : tout accord de rupture amiable négociée est déclaré illégal comme ayant pour effet d'écarter les dispositions protectrices du Code du travail (Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-41.698).

En conclusion de ce point : si rien interdit directement de conclure une RC durant le premier mois suivant le retour de congé maternité, il n'est pas exclu qu'en tout état de cause l'administration refuse d'homologuer la RC pour les raisons ci-avant exposées.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **18/10/2013** à **16:54**

Bonjour,

Puisque vous revenez sur ce sujet ancien alors que vous prétendez que la réponse est très simple tout en n'émettant que des hypothèses concernant le refus d'homologation par la DIRECCTE pendant une période qui est comparable à celle de la grossesse avant que ne débute le congé maternité alors que la circulaire DGT 2009-04 du 17 mars 2009 ne parle que du seul congé maternité, il est à noter que que la situation d'un salarié inapte n'est pas du tout voisine et ne bénéficie pas d'une protection comparable, l'[Arrêt 99-41698 de la Cour de Cassation](#) ne se réfère d'ailleurs pas aux mêmes dispositions légales...

Par **Juriste-social**, le **18/10/2013** à **17:43**

Bonsoir,

Pour mémoire, je rappellerai que la question de droit est la suivante : une rupture conventionnelle (RC) peut-elle être conclue dans le mois qui suit le retour de congé maternité, sachant que la salariée est protégée durant cette période en droit commun et que cette

protection est d'ordre public.

D'une part, la réponse ne peut être qu'hypothétique dans le silence des textes et en l'absence de jurisprudence de la Cour de cassation ayant tranché cette question définitivement, question qui au demeurant a été traitée par certaines Cours d'appel dont je n'ai pas ici fait le rappel.

D'autre part, il est vrai que la circulaire n'évoque que la période de congé maternité en elle-même. Toutefois, cette circulaire précise en amont, en principe général, que les parties ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public par la signature d'une RC. Or, précisément, le délai de protection d'un mois est d'ordre public...

D'où ma réflexion sur la possibilité dont dispose l'administration de ne pas homologuer une rupture conventionnelle signée durant le mois suivant le retour de congé maternité, période pendant laquelle la salariée bénéficie d'une protection d'ordre public.

Le débat se pose précisément en ces termes devant les juridictions de fond et les magistrats ont pour le moment des positions différentes. Un arrêt de la part de la Cour de cassation est attendu.

Je vous invite donc à prendre de la hauteur avec ce que vous pouvez lire dans la circulaire litigieuse à un endroit précis et de faire des liens logiques avec ce que vous pouvez lire à un autre endroit de celle-ci ainsi qu'à replacer la RC dans son contexte juridique, c'est-à-dire dans le droit de la rupture du contrat de travail qui a ses règles propres. Mais, effectivement, cela nécessite une réflexion juridique assez poussée, je vous le concède.

Quant à la jurisprudence que j'ai citée et que vous avez reprise, elle a, au contraire, toute sa place dans le débat car, comme je l'ai précisé, il s'agit d'une situation voisine et non pas d'une situation identique. Et, contrairement à votre affirmation, le salarié déclaré inapte bénéficie d'une protection en ce que sa situation entraîne à l'encontre de l'employeur des obligations particulières (obligation de reclassement,...), de sorte que l'employeur ne peut conclure une RC sans au préalable rechercher le reclassement du salarié. La question de droit sous-jacente est donc bien voisine : peut-on conclure une RC à des périodes où le salarié bénéficie d'une protection d'ordre public absolu.

En conclusion, les lecteurs l'auront compris, la réponse à la question posée ne peut être qu'hypothétique pour le moment. En pratique, il est en général conseillé aux employeurs de ne point signer de RC durant le mois suivant le retour de congé maternité en raison du risque réel qui existe de voir la RC requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse par les conseillers prud'homaux.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **18/10/2013** à **18:10**

Cela voudrait dire que la rupture n'est pas possible non plus pendant toute la période de la grossesse puisque même avant le congé maternité la femme enceinte bénéficie d'une protection d'ordre public également donc comme vous êtes au sommet de la réflexion extrêmement poussée, c'est donc ce que logiquement vous allez conclure en ne vous situant

pas que sur la seule période qui suit le congé maternité, à moins qu'il n'y ait que votre ton qui soit hautain...

En l'occurrence, l'Arrêt de la Cour de Cassation que vous ne pouvez qu'avoir cité judicieusement ne se situe pas sur l'obligation de chercher un reclassement mais de reprendre le versement du salaire par l'employeur après un mois que la décision d'inaptitude soit devenue définitive et il faudrait que vous nous citiez l'article du travail qui confère la protection que vous prétendez qui interdirait un licenciement...

Mais vous avez bien fait de réfléchir pendant une dizaine de mois pour apporter ces éclaircissements savants...

Par **Juriste-social**, le **18/10/2013 à 22:10**

Re bonsoir,

Mon ton hautain n'a été adopté qu'en raison du ton agressif de votre message, ton que vous persistez à maintenir...

Par ailleurs, je vous prie d'excuser le retard avec lequel j'ai répondu sur ce point de droit ("un dizaine de mois"), je ne pensais pas qu'il y avait prescription dans ce forum...

Sur le fond, plus intéressant pour les lecteurs que ce pseudo-conflit que vous avez initié, je suis contraint de vous dire que vous mélangez différentes questions juridiques.

En effet, premièrement, je n'ai nullement soutenu que la rupture durant la grossesse ou durant le congé maternité n'était pas possible, bien au contraire, sous certaines conditions, la loi et aujourd'hui la jurisprudence admettent la rupture. Mais cette question est ici hors sujet...

Deuxièmement, concernant l'arrêt que j'ai cité, il s'applique bel et bien à notre sujet et vous avez une lecture bien trop factuelle, le problème de droit auquel la cour de cassation a répondu est bien voisin à notre question. D'ailleurs, tous les commentaires de cet arrêt dans les revues juridiques spécialisées pointent le problème de droit que j'ai évoqué dans mes précédents messages.

Troisièmement, il est assez regrettable que vous commentiez avec tant de certitudes un sujet sur lequel, manifestement, vous n'avez pas de connaissances puisque vous ignorez jusqu'à l'existence de l'article du Code du travail qui prévoit une protection particulière (d'ordre public) de quatre semaines au profit de la salariée après son congé maternité. Je vous suggère de mener quelques recherches supplémentaires et vous trouverez la disposition concernée (indice : dans la partie réglementaire du Code précité).

Enfin, au-delà de vos contestations (dont je ne vous conteste pas le droit d'avoir) je relève que vous ne trouvez aucune objection véritable à mon analyse.

En effet, à ce jour, la signature d'une rupture conventionnelle durant le mois qui suit le congé maternité n'est pas sans risque pour toutes les raisons que j'ai exposées dans mes précédents messages.

Pour les personnes que ça intéresse je peux également fournir les quatre principaux arrêts de Cours d'appel qui ont eu à traiter de la question et qui ont adopté des positions différentes,

précisément en raison du silence des textes et du pouvoir d'interprétation laissé en conséquence aux juges du fond.

Je vous propose d'arrêter là ce débat futile et de laisser les lecteurs de ce forum apprécier la solidité de nos arguments respectifs.

[A moins que vous ne donniez une analyse juridique plus poussée sur cette belle question de droit posée dans le cadre de ce forum].

Très bonne soirée à vous et aux membres du forum.

Par **P.M.**, le **18/10/2013** à **22:48**

Il n'y a effectivement pas de prescription sur un forum mais quand un internaute demande une réponse c'est en général pour l'avoir plus rapidement sinon cela devient beaucoup moins pertinent, en tout cas pour elle...

Alors passons au fond, maintenant vous allez jusqu'à prétendre que la rupture conventionnelle serait possible pendant le congé maternité ce qui va à l'inverse des dispositions légales et il m'étonnerait que vous puissiez trouver une jurisprudence allant dans ce sens...

Je n'ignore absolument pas la protection post congé maternité puisque je l'ai même citée dans ma réponse du 30/11/2012 à 14:10 mais figurez-vous qu'elle est comparable à celle avant le congé maternité et elle figure dans le même [art. L1225-4 du Code du Travail](#) donc dans la partie législative et absolument pas dans la partie réglementaire...

L'objection déjà exprimée à plusieurs reprises c'est qu'il ne faut pas confondre comme vous le faites les différentes protections, celles qui ne sont que relatives comme pendant la grossesse avant le congé maternité et après avec celle absolue pendant le congé maternité et la suspension du contrat de travail mais je ne voudrais pas penser soit qu'elle est trop pointue pour vous soit que vous voudriez feindre qu'il n'y en a pas...

Tout comme on ne peut pas confondre les textes qui régissent l'inaptitude et sa jurisprudence de la Cour de Cassation avec le présent sujet...

Par **Juriste-social**, le **18/10/2013** à **23:21**

Vous me prêtez une nouvelle fois des propos que je n'ai pas tenus : je n'ai nullement affirmé qu'une RC était possible en congé maternité mais simplement répondu à votre question en vous précisant que la loi et la jurisprudence autorisent la rupture du contrat de travail (licenciement).

Je vous félicite d'avoir trouvé le texte applicable malgré mon indice volontairement erroné !

Je vous persiste à dire que cette protection est d'ordre public. La Cour de cassation l'a réaffirmé en 2013. Je vous laisse le soin de trouver cet arrêt...

Enfin, si l'arrêt que j'ai cité à titre d'exemple vous pose tant de problèmes alors soit, oublions-

le.

Mon analyse n'en reste pas moins pertinente et juste je pense (comme le confirment les juges du fond...) : la protection étant d'ordre public, la validité d'une RC signée durant la période litigieuse n'est pas certaine.

Pour finir, vous ne m'opposez toujours pas votre analyse permettant d'affirmer avec certitude que la RC serait valable durant cette période. A moins que vous adoptiez la position de la Cour d'appel de Versailles sur ce point (je vous laisse une nouvelle fois le soin de trouver cet arrêt).

Voyez-vous, je ne mélange nullement les protections applicables en la matière. Je me contente de livrer les doutes que l'on peut et l'on doit avoir sur cette question en raison de l'ambiguïté même de la circulaire..

Par **P.M.**, le **18/10/2013** à **23:50**

J'avais cru lire :

[citation]En effet, premièrement, je n'ai nullement soutenu que la rupture durant la grossesse ou durant le congé maternité n'était pas possible, bien au contraire, sous certaines conditions, la loi et aujourd'hui la jurisprudence admettent la rupture.[/citation]

J'avais pensé qu'il s'agissait de la rupture conventionnelle objet du sujet et en plus vous réitérez mais ce serait nouveau que la Loi et la Jurisprudence autorisent qu'un licenciement prenne effet ou soit notifié pendant le congé maternité à moins que vous ayez une nouvelle version...

Je vois que sur ce forum, vous vous permettez de fournir des indices volontairement erronés, donc pour moi le débat est clos puisque je ne sais pas si vous vous jouez des lecteurs même lorsque vous prétendez développer des arguments prétendument juridiquement fondés et j'appellent à la méfiance face à l'incohérence de vos propos peut-être même volontaire puisque vous aviez différencié précédemment cette période de 4 semaines après le congé maternité de celle qui le précède alors qu'elle sont toutes d'ordre public...

En tout cas, moi, je ne prétends pas que la réponse est très simple et me substituer à la Cour de Cassation même par l'intermédiaire d'Arrêts contradictoires de Cours d'Appel puisque j'avais bien précisé notamment dans le message du 30/05/2012 à 18:56 que c'était dans l'état de la Jurisprudence actuelle...

Je rappelle que la circulaire qui d'ailleurs n'a pas force de Loi ou de Jurisprudence fait quand même allusion à des périodes de suspension du contrat de travail donc celle qui concerne le congé maternité en l'occurrence...

Par **Juriste-social**, le **19/10/2013** à **08:29**

Cela devient assez lassant, vous me prêtez une nouvelle fois des propos que je n'ai pas tenu...

Je n'ai en aucune manière affirmé que les trois périodes dont vous faites référence étaient différentes en terme de protection. J'ai, dès le départ, volontairement centré le débat sur la

période qui suit le congé maternité, objet de la question dans ce débat...

En outre mes propos ne sont pas incohérents : la période d'un mois est protégée, ce qui peut exclure toute homologation en application de la circulaire.

De plus, bien au contraire, faute de loi et jurisprudence (de la Cour de cassation), la circulaire à force obligatoire car, je vous le rappelle, l'administration est tenue d'homologuer conformément à cette circulaire.

Cette circulaire ne fait pas uniquement référence aux périodes de suspension puisqu'elle énonce une disposition générale par laquelle elle interdit toute dérogation aux dispositions d'ordre public du droit du travail. D'où ma réflexion sur les incertitudes quant à la validité d'une RC durant ce mois de protection (ou durant une autre période pour vous faire plaisir).

Bonne journée

La réponse est simple en ce qu'elle offre deux possibilités. J'invite donc les lecteurs à faire attention sur toute signature de RC durant cette période.

Par **P.M.**, le **19/10/2013** à **09:08**

Bonjour,

Toujours aussi difficile avec vous de traiter le vrai du faux et c'est justement parce que vous ne savez pas trier la différence entre les périodes d'avant et après le congé maternité et celui-ci qu'il est inutile de poursuivre, celle après le congé maternité étant identique avec celle avant mais ce serait trop long à vous expliquer ce que je pense tout le monde à compris depuis longtemps puisque l'une comme l'autre n'impliquent pas une suspension du contrat de travail...

Il n'y a aucune période d'un mois dans tout cela mais de 4 semaines, donc vous ne savez pas non plus être précis...

Même si l'Administration se doit d'appliquer ses propres circulaires et que d'ailleurs parfois la Cour de Cassation s'y réfère, je réaffirme sans risque d'être valablement contesté qu'elle n'a force ni de Loi ni de Jurisprudence...

Vous n'avez toujours pas donné votre position mais sans doute pour éluder le problème afin de savoir si selon vous une rupture conventionnelle peut être conclue pendant toute la période de la grossesse ainsi on verrait si pour une fois vous pourriez être cohérent avec vous-même...

Si la réponse simple est qu'il y a deux possibilités de signer ou de ne pas signer une rupture conventionnelle, vous devriez avoir pour pseudo M de la Palice...

Par **Juriste-social**, le **19/10/2013** à **09:52**

N'avez vous pas assez de me prêter des propos que je n'ai pas tenu ?

Ais-je affirmer qu'une circulaire avait force de loi ou de jurisprudence ? Non. Vous pouvez donc affirmer haut et fort qu'elle n'a ni valeur de loi ni valeur de jurisprudence, personne ne

vous contredira.

Il n'en reste pas moins que faute de loi et de jurisprudence, précisément, la circulaire s'applique obligatoirement à l'administration.

Enfin, je n'ai pas non plus prétendu que les périodes pré congé ou post congé maternité étaient différentes (en ses implications juridiques car elles ont bien des différences). Je me suis contenté d'évoquer la période post congé, objet du débat.

Mais comme vous avez l'air de vouloir étendre le débat au-delà de la question posée, alors soit, allons-y.

Effectivement, ces deux périodes diffèrent de la période de congé maternité en elle-même car celle-ci entraîne la suspension juridique du contrat de travail de la salariée.

Durant cette période de suspension, aucune rupture conventionnelle ne peut avoir lieu, précisément, le contrat est suspendu. Bien que certains employeurs aient tenté de le faire, ils se sont heurtés à la censure du juge.

La circulaire prévoit expressément que durant cette période de suspension la rupture par RC n'est pas admise.

Bien qu'en réalité, une possibilité de rupture demeure toujours, mais je ne vais pas m'étendre sur cette exception découlant du droit commun de la rupture du contrat de travail.

Restons donc dans les principes, concernant les périodes pré ou post congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection légale et jurisprudentielle puisque la rupture du contrat de travail d'une salariée ayant déclaré à son employeur son état de grossesse est censurée, sauf si l'employeur démontre que la rupture n'est pas liée à l'état de la salariée.

Concernant la protection de "un mois", effectivement je vulgarise pour faire simple car nous ne sommes pas ici dans le cadre d'un débat judiciaire et je ne vous livre pas de consultation juridique payante qui aurait nécessité une précision implacable. Vous avez donc tout à fait raison, la salariée de retour de congé maternité bénéficie d'une protection supplémentaire de 4 semaines, qui peuvent s'allonger si durant cette période le contrat de travail de la salariée est suspendu pour cause de maladie par exemple.

On en vient donc logiquement à mon raisonnement, encore une fois adoptée par certaines Cours d'appel, à partir du moment où durant ce "mois" de protection la salariée ne peut être licenciée, alors, en toute hypothèse, une rupture conventionnelle peut ne pas être validée par l'administration. C'est ainsi que la Cour d'appel de Paris, notamment, a invalidé une RC conclue durant cette période où la salariée bénéficie d'une protection d'ordre public et condamné l'employeur pour LSCRS.

Voyez-vous, cette position n'est pas celle adoptée par la Cour d'appel de Versailles pour des raisons que je ne partage pas. Je vous invite donc à lire ces deux arrêts avant de revenir discuter avec moi.

Dès lors, face à deux Cours aussi proches qui ont adopté deux positions contraires, alors oui : LA REPONSE A LA SALARIEE NE PEUT QU'ETRE HYPOTHETIQUE en attente de la décision de la Cour de cassation qui devrait intervenir en 2014 puisque l'employeur a formé

un pourvoi contre l'arrêt de la Cour d'appel de Paris.

En conclusion, par vos messages vous avez essayé en vain de démontrer que mes propos seraient contradictoires et que ma réponse insatisfaisante car reposant sur deux possibilités, alors je vous répondrai que je ne suis pas magistrat et que lorsque ces derniers auront tranché cette question définitivement, alors là je pourrais vous donner une réponse avec une possibilité.

En espérant que vous lirez attentivement ce qui est écrit plus haut et qu'avant de me prêter des propos que je n'ai pas tenu vous réfléchirez à deux fois (voir plus).

Adieux.

Par **P.M.**, le **19/10/2013** à **11:01**

J'indique :

[citation]Je rappelle que **la circulaire qui d'ailleurs n'a pas force de Loi ou de Jurisprudence** fait quand même allusion à des périodes de suspension du contrat de travail donc celle qui concerne le congé maternité en l'occurrence...[/citation]

Vous répondez :

[citation]De plus, **bien au contraire**, faute de loi et jurisprudence (de la Cour de cassation), **la circulaire à force obligatoire** car, je vous le rappelle, l'administration est tenue d'homologuer conformément à cette circulaire.[/citation]

Le terme bien "au contraire" pourrait largement faire penser que vous prétendez contredire l'affirmation surtout quand vous utilisez le terme "force obligatoire" sans précisez pour qui, j'ai donc cru bon de confirmer que l'Administration se devait d'appliquer ses propres circulaires mais encore faut-il savoir la lire...

Vous tenez à situer le débat parce que cela vous arrange sur la période post congé maternité mais je vous rappelle que le sujet à l'origine concernait une internaute qui n'y était pas encore et qui demandait si l'on pouvait initier une rupture conventionnelle avant le congé maternité mais nous n'avons évidemment toujours pas de réponse claire sur ce point comme sur d'autres alors que la période avant le congé maternité est exactement similaire à celle de **4 semaines** qui vient après mais personnellement je ne vais pas chercher mes réponses dans des livres ou dossiers écrits par d'autres et lorsque je cite une décision judiciaire j'en fournis les références mais je connais aussi bien que vous les décisions de Cours d'Appel à ce sujet sauf que j'en fait une plus exacte interprétation...

En tout cas, vous faites bien de vous retirer car le débat dépasse largement vos capacités de bonne foi et vos compétences...

Par **P.M.**, le **19/10/2013** à **11:32**

Puisqu'il nous a gavé avec la notion d'ordre public, je pense qu'il est temps de remettre les choses au point avec [ce dossier qui commence à la page 8...](#)

Par **Juriste-social**, le 19/10/2013 à 14:59

Vous avez manifestement des difficultés à lire.

Heureusement que tous les lecteurs de ce forum n'ont pas cette difficulté.

A la lecture de ce que j'ai écrit il apparaît très clairement que la force obligatoire de la circulaire est évoquée envers l'administration.

L'utilisation par vous du nous de majesté ("nous gavé") explicite bien votre attitude dans ce forum : pensez-vous pouvoir parler au nom de tous les lecteurs de ce forum ?

Contrairement à vous, j'ai fourni une analyse précise de la question posée et répondu par la seule réponse possible en l'état actuel de la jurisprudence.

En outre, je dois m'incliner devant votre grande intelligence car moi j'ai besoin de lire par moi même un texte normatif ou une jurisprudence pour analyser une question donnée, puis j'ai besoin de vérifier ce que la doctrine (composé d'éminents auteurs), lorsqu'elle existe, dit de cette question et enfin donner à la question posée la réponse qui me paraît exacte.

Je ne peux, comme vous qui êtes si brillant le faites, me contenter de lire cette circulaire sans la replacer dans son contexte juridique (droit de la rupture du contrat de travail), sans lire ce que la doctrine juridique peut écrire à son sujet et sans lire les arrêts éventuels qui peuvent traiter de la question.

Par ailleurs, je n'ai pas l'impression que vous connaissiez les arrêts auxquels je fais référence car dans le cas contraire vous auriez depuis longtemps dû accepter que la réponse concernant aussi bien la période pré que post congé maternité ne pouvait qu'être hypothétique.

Enfin, le rapport que vous citez ne remet pas en cause la notion d'ordre public que j'ai évoqué.

Pour terminer excusez-"nous" de vous avoir "gavé".

Et oui, débattre peut parfois causé des maux de ventre, surtout lorsque l'on ne maîtrise pas le sujet, comme vous...

Par **Juriste-social**, le 19/10/2013 à 15:04

PS : le premier message de ce forum : c'est une salariée qui ne désire pas reprendre le travail au retour de son congé et qui se demande si elle peut signer une RC.

Vous voyez, c'est vous qui êtes sorti des termes du débats.

Mais oui, j'oubliais, la lecture et vous ça ne fait pas 2.

Ou alors, intelligent comme vous êtes, vous avez lu le début du cas posé par la salariée et devinez la suite. Mais le hic c'est que la suite posait le vrai problème de droit auquel j'ai

parfaitement répondu.

Ravi d'avoir débattu avec vous.

Par **P.M.**, le **19/10/2013** à **15:32**

Ce n'était donc pas vraiment un "Adieux" au pluriel également sans doute pour inclure toutes les communautés religieuses ...

Le "nous" s'explique parce que malheureusement je ne suis pas le seul que vous avez dû gaver puisque vous faites allusion aux lecteurs de ce forum et c'est à eux que je m'adressais mais je vois que sa majesté que vous êtes ne se fait pas prier pour le reprendre ce "nous"...

Vous savez très bien que vous avez occulté la réponse par rapport à la rupture conventionnelle pendant la grossesse avant le congé maternité mais vous n'arriverez pas à tromper tout le monde par des artifices d'écriture et des indices erronés sans jamais citer sur quoi repose votre faux raisonnement dans les Arrêts de Cours d'Appel...

La doctrine juridique que vous sembliez placer uniquement sur la notion de l'ordre public dans ce débat est bien mise à mal par le dossier proposé mais que vous n'avez pas dû comprendre plus que la circulaire car il est encore plus pointu pour vous...

Je n'ai pas dit le contraire que c'est dans l'état actuel de la Jurisprudence, ce que j'ai souligné mais si l'on écarte la possibilité de rupture conventionnelle post congé maternité pendant la période de protection relative, on doit aussi l'exclure pendant la grossesse avant mais bien sûr vous n'osez pas aller jusque là alors que c'est le même type de protection...

Même si je n'ai pas l'intention de reprendre le débat avec vous, il faudrait que vous expliquiez comment une salariée pourrait ne pas reprendre le travail après le congé maternité si l'on ne lui indique pas si elle peut conclure une rupture conventionnelle avant le dit congé maternité pendant sa grossesse et on attend toujours et encore votre réponse 17 mois après ce qui dépasse largement le temps de l'enfantement même s'il n'y a pas prescription...

Vous n'avez pas réellement débattu sincèrement en usant du mensonge et de l'évitement sur certains points posés...

Je vais même vous dire que j'ai évolué sur la question, ce que vous êtes incapable de faire, puisque j'ai eu l'occasion de débattre il y a 3 ans de cela et que avec la même prudence en attendant la Jurisprudence, j'avais eu une approche différente...

Par **Juriste-social**, le **19/10/2013** à **16:14**

Décidément, nous ne finirons pas de débattre tous les deux...

Avant toute chose, Hallelujah (soyons religieux) vous avez réussi à évoluer de position, mais je n'ai pas bien compris vers quelle position vous avez évolué...

J'ai encore une fois du mal à vous comprendre, "la doctrine juridique que vous sembliez placer uniquement sur la notion de l'ordre public" : je n'ai jamais cité de doctrine sur cette notion. D'où avez-vous pu tirer ça ? J'ai simplement affirmé que la Cour de cassation considérait la période post congé comme étant d'ordre public absolu (en la distinguant ainsi de l'ordre public social propre au droit du travail). C'est la raison pour laquelle le rapport que

vous avez cité est sans intérêt sur notre débat...

Nouveauté : vous n'auriez pas dit le contraire que c'est dans l'état actuel de la jurisprudence... ah bon ?? Pourtant lorsque j'ai dit que la réponse avait deux possibilités concernant la période post congé vous m'avez vivement contesté... Heureux de voir que vous admettiez enfin qu'à ce jour il n'y a pas une réponse à la question mais deux.

En outre, je comprends enfin que vous attendez de moi que je vous livre une analyse précise sur la possibilité de conclure ou non une RC durant la période pré congé maternité. Mais je pense avoir répondu à cette question indirectement dans mes précédents messages. Relisez mieux et vous verrez que la réponse s'y trouve.

De plus, je trouve vos accusations graves. Je n'ai tenu AUCUN propos mensonger. Je vous ai simplement indiqué que l'article du Code du travail se trouvait dans la partie réglementaire pour vous compliquer un peu la tâche, et vous l'aviez mérité eu égard à votre attitude agressive dès le début de ce débat.

Sinon, concernant mon analyse juridique sur la question posée, elle est tout à fait exacte puisque vous êtes finalement d'accord avec moi, enfin je l'espère car sinon vous risqueriez de commettre une erreur de droit en disant tout blanc ou tout noir avant que la Cour de cassation ne se soit prononcé en 2014. Ou alors, si vous aimez le poker, alors vous pouvez parier mes avertissez au moins vos lecteurs des réserves d'usage.

Enfin, concernant votre dernière question, au demeurant très mal posée, si j'ai bien compris, vous voulez savoir comment une salariée pourrait ne pas reprendre le travail à l'issue de son congé maternité si on ne lui explique pas si elle peut conclure une RC avant son congé et pendant ? Excusez moi mais rien empêche l'autre. Et, une nouvelle fois, j'ai déjà répondu à ces trois questions dans mes précédents messages, alors relisez mieux.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/10/2013** à **17:01**

Il est impossible de débattre avec vous au contraire...

C'est vous qui avez affirmé que votre prétendu raisonnement était basé sur la doctrine juridique que vous aviez consultée...

Puisque vous affirmez maintenant aussi que "la Cour de Cassation considèrerait la période post congé comme étant d'ordre public absolu (en la distinguant ainsi de l'ordre public social propre au droit du travail)" vous allez pouvoir nous fournir sans mal un de ses Arrêts qui le démontre...

Vous devenez grotesque si vous ne l'étiez pas déjà car j'ai toujours indiqué au contraire que c'était dans l'état actuel de la Jurisprudence et n'ai jamais renié cela mais je vous rappelle que ce n'est que la Cour de cassation qui la forme...

Effectivement vous mettez un certain temps à comprendre et notamment la question qui se pose pour la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant la grossesse avant le congé maternité mais bien sûr vous l'éludez en renvoyant à ce qui vous auriez dit précédemment sans appoter une réponse claire car vous devriez pouvoir très simplement comme vous le prétendiez répondre par oui ou non...

Mais vos gaminerie ne pouvaient me compliquer la tâche puisque la référence à l'art. L1225-4 du Code du Travail figure dans mon message posté le 01/12/2012 à 09:23 et c'est donc pour vous disculper d'avoir cru que c'était dans la partie réglementaire que par un propos mensongé que vous prétendez que c'est pour me compliquer la tâche, d'ailleurs même si l'on devait vous croire, qu'est-ce donc que de fournir mon indice volontairement erroné si ce n'est pas un mensonge...

Je ne suis toujours pas d'accord avec vous car dans l'état de la Jurisprudence actuelle, il n'est pas prohibé de conclure une rupture conventionnelle pendant la période pré ou post congé maternité puisque c'est hors d'une suspension du contrat de travail comme visé même si c'est lors d'un arrêt suite à un accident de travail par l'[Arrêt 97-44566...](#)

Concernant la question posée, c'est celle initiale du sujet et c'est une maladresse de plus de votre part si ce n'est de la goujaterie, d'estimer qu'elle est très mal posée car je n'ai fait que la reprendre et vous n'y répondez toujours pas clairement puisque vous ne faites que renvoyer à vos précédents messages d'un ton professoral qui ne vous va vraiment pas quand on constate votre médiocrité...