



Rupture conventionnelle à 6 semaines de grossesse

Par **Cleo75**, le **09/10/2014 à 12:40**

Bonjour,

L'entreprise pour laquelle je travaille, évolue et mon patron souhaite faire changer mon contrat de travail pour un poste qui ne me convient pas. De ce fait il souhaite me proposer une rupture conventionnelle pour mettre fin au contrat. Je ne suis pas contre, sur l'idée le tournant que prend l'entreprise m'inquiète, encore faut il voir ce qui serait proposé en terme de rupture conventionnelle. Cependant je suis enceinte de 6 semaines, mon patron n'en est pas informé. La rupture conventionnelle est elle possible? Il a également avancé l'argument d'un licenciement économique, pourtant l'entreprise vient d'embaucher 4 nouvelles personnes? Est ce recevable?

Merci d'avance pour vos réponses. Je suis un peu perdue, l'entreprise ne dispose pas de délégué du personnel (les élections devraient être organisées depuis 5 ans) .

Par **janus2fr**, le **09/10/2014 à 14:11**

Bonjour,

En théorie, il n'y a pas d'impossibilité de conclure une rupture conventionnelle durant la grossesse. C'est uniquement pendant le congé maternité que c'est impossible.

Par **vivi62**, le **09/10/2014 à 14:36**

Je ne sais pas trop mais je pense que s'il n'y a pas de loi interdisant la rupture de contrat durant la grossesse, vous pouvez toujours bénéficier d'une protection contre tout licenciement qui n'est pas justifié.

Par **P.M.**, le **09/10/2014 à 15:37**

Bonjour,

Par rapport au sujet, je ne vois pas ce que vient faire un licenciement sachant que la rupture conventionnelle n'en est pas un, pas plus qu'une démission...

Par ailleurs, un licenciement est possible pendant la grossesse si l'employeur le motive par

une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail...

D'autre part, tout licenciement doit être justifié que ce soit pendant une période de grossesse ou pas et résulter d'une cause réelle et sérieuse...

Par **HCavocat**, le **09/10/2014** à **15:50**

Bonjour,

S'il pouvait paraître très risqué de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en état de grossesse, la Cour de cassation a tout récemment totalement fléchi sa position en autorisant le recours à la rupture conventionnelle durant les périodes de suspension du contrat où le salarié bénéficie normalement d'une protection contre le licenciement (accident du travail,...).

La Cour de cassation valide ces ruptures sous réserve de l'absence de fraude et/ou de violence.

Dans votre cas, si vous donnez votre consentement sans subir de violence, votre convention devra être homologuée par l'administration.

Enfin, comme vous n'avez pas encore informé votre employeur de votre état, vous ne bénéficiez d'aucune protection particulière contre le licenciement. Je vous conseille donc de procéder à cette information.

Pour la validité du licenciement économique, tout dépendra des justifications invoquées par votre employeur...

Par **janus2fr**, le **09/10/2014** à **15:55**

[citation]S'il pouvait paraître très risqué de conclure une rupture conventionnelle avec une salariée en état de grossesse, la Cour de cassation a tout récemment totalement fléchi sa position en autorisant le recours à la rupture conventionnelle durant les périodes de suspension du contrat où le salarié bénéficie normalement d'une protection contre le licenciement (accident du travail,...). [/citation]

Bonjour,

L'état de grossesse n'implique pas une suspension de contrat, je ne vois pas bien le rapport...

Par **P.M.**, le **09/10/2014** à **15:58**

Bonjour,

Que ce soit en période de grossesse ou pas, la rupture conventionnelle doit être homologuée obligatoirement par la DIRECCTE...

D'autre part, le recours pour vice du consentement vient le plus souvent après à moins d'en prévenir l'administration pendant la période d'homologation...

Mais la rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique...

Par **HCavocat**, le **09/10/2014** à **16:23**

[citation]Bonjour,
L'état de grossesse n'implique pas une suspension de contrat, je ne vois pas bien le rapport...[/citation]

La salariée qui informe son employeur de son état de grossesse bénéficie d'une protection particulière. La question se posait de savoir si une RC intervenue durant cette période risquait un refus d'homologation faute de véritable précision par le législateur et l'administration. Il y a eu deux décisions de cour d'appel contradictoires.

La réponse est aujourd'hui clairement non au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Par **P.M.**, le **09/10/2014** à **16:39**

En tout cas, l'Administration n'avait signalé clairement que le congé maternité comme période empêchant la conclusion d'une rupture conventionnelle et pas celle de la grossesse...
La Jurisprudence de la Cour de Cassation à laquelle il est fait référence ne concernant apparemment que la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant la suspension du contrat de travail consécutivement à un accident de travail, moi non plus je ne vois pas bien le rapport...

Par **P.M.**, le **09/10/2014** à **16:51**

D'autre part, puisque nous ne savons pas précisément à quelle Jurisprudence, il est fait référence, si c'est à l'[Arrêt 12-28082](#), il conviendrait d'être beaucoup plus prudent dans la généralisation :

[citation]Doit être approuvée une cour d'appel qui a déclaré valable la convention de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré apte avec réserves à l'issue du second examen médical, après avoir constaté que le salarié n'invoquait pas un vice du consentement et constaté l'absence de fraude de l'employeur[/citation]

Dans ce cas précis, le contrat de travail n'était plus suspendu...

Par **HCavocat**, le **09/10/2014** à **17:04**

Si l'administration visait expressément les périodes de suspension, et l'administration et la jurisprudence interdisaient de rompre par RC le contrat d'un salarié bénéficiait d'une protection d'ordre public, comme l'interdiction par exemple de licencier une salariée en état de

grossesse, sauf dans les hypothèses visées par la loi.

Ceci étant rappelé, la jurisprudence à laquelle je fais référence concerne une série d'arrêt dont celui-ci qui est très explicite : soc. 30 septembre 2014 N° de pourvoi: 13-16297. Et cet arrêt est transposable au congé maternité comme nous le sera vraisemblablement précisé prochainement par la Cour de cassation saisi d'un pourvoi sur ce cas spécifique mettant ainsi fin à la contrariété des arrêts des juges du fond.

Et cet arrêt, déjà commenté par la Cour de cassation (par l'un de ses Conseillers), fait œuvre de fléchissement de la Haute cour.

En bref, oui Cleo75 peut conclure un RC sans risquer un refus tiré de son état de grossesse.

Par **Cleo75**, le **09/10/2014 à 17:37**

Bonjour à tous.

Merci de vos nombreuses réponses, j'ai la réponse à ma question. La rc serait donc validée.

Reste à savoir ce que mon patron va décider.

Merci à vous!

Par **P.M.**, le **09/10/2014 à 18:51**

Les décisions de Cour d'Appel ne font pas Jurisprudence et précédemment on nous disait que le doute était permis...

Personnellement je ne prétendrais pas me substituer aux décisions de la Cour de Cassation peut importe les commentaires d'un de ses conseillers...

D'autant plus, que la situation est encore différente et que la rupture conventionnelle avait été conclue après que la salariée ait repris son travail même si elle n'avait pas passé la visite de reprise et donc que le contrat restait suspendu dans l'[Arrêt 13-16297](#)

J'ajoute que pendant le congé maternité, la situation est encore différente puisque le licenciement ne peut en cas être notifié...

Mais nous avons déjà indiqué que la rupture conventionnelle pouvait être conclue pendant la grossesse avant le congé maternité...

Par **miyako**, le **11/10/2014 à 21:40**

Bonsoir,

Pour moi ,également ,la RC ne devrait poser aucun problème.La cour de cassation ayant mis fin à des divergences soulevées par les juges de fond .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/10/2014** à **21:46**

Bonjour,

Il n'y a jamais eu à ma connaissance de réelle divergence concernant la rupture conventionnelle pendant la grossesse avant le congé de maternité en revanche, comme je l'ai indiqué, elle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique...

Par **janus2fr**, le **12/10/2014** à **16:16**

[citation]Il n'y a jamais eu à ma connaissance de réelle divergence concernant la rupture conventionnelle pendant la grossesse avant le congé de maternité [/citation]
Pour moi non plus, d'où la première réponse de ce long fil...

Par **HCavocat**, le **13/10/2014** à **13:26**

Bonjour,

A votre connaissance, peut-être qu'il n'y pas eu de réelle divergence, mais à ma connaissance il y en a eu aussi bien en jurisprudence qu'en doctrine pour les raisons ci-avant évoquées.

Mais, effectivement, ces divergences ne sont pas trouvable sur internet mais dans les arrêts des Cours d'appel et des CPH et dans les revues juridiques spécialisées. Enfin, la Cour de cassation, saisi de toutes ces divergences, a tranché la question...

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **13:34**

Bonjour,

Je confirme qu'il n'y a jamais eu de revirement de la Cour de Cassation concernant la rupture conventionnelle pendant la grossesse avant le congé maternité laquelle est la seule Jurisprudence à laquelle on peut réellement se référer donc pas de divergence à ce sujet mais que le cas de la rupture conventionnelle pendant le congé maternité n'a pas encore été formellement tranché...

Il y a eu surtout des commentaires et hypothèses diverses parfois même hors-sujet, d'autre part je ne peux pas croire que la Cour de Cassation ne suive pas la doctrine...