Image not found or type unknown

# RC à l'aimiable possible si employée enceinte?

Par **Parismuf**, le **04/11/2013** à **15:14**

Bonjour. Je suis employeur particulier. Ma femme de menage est enceinte, et elle a décidé de ne plus travailler jusqu'à son arrêt maladie (prévu début janvier). Comme elle se mets dans l'illégalité (abondonne de travail), je voudrais lui proposé une rupture de contrat à l'aimiable.

Actuellement elle n'est pas payé (elle devrait faire 12h chez nous par semaine), et avec rupture à l'aimiable, je pense qu'elle pourrait avoir des indemnités avant le début de son congé.

Question - si elle est d'accord, peut-on conclure une RC à l'aimiable (je sais que nous ne pouvons pas la licensier pour faute vu que sa décision de ne pas travailler sera liée à sa grossesse).

Merci beaucoup d'avance.

Par **P.M.**, le **04/11/2013** à **16:52**

Bonjour,
A l'heure actuelle aucun texte administratif et aucune Jurisprudence de la Cour de Cassation n'interdit la conclusion d'une rupture conventionnelle avec une femme enceinte tant qu'elle n'est pas en congé maternité...
A la limite, la salariée pourrait être licenciée pour faute grave même pendant sa grossesse en raisin de l'abandon de poste qui n'est pas justifié par un arrêt-maladie mais il conviendrait de prendre toutes les précautions pour éviter tout recours ultérieur en lui envoyant plusieurs lettres recommandées espacées pour s'enquérir de sa situation et de ses réelles intentions avant d'engager la procédure...

Par **Parismuf**, le **04/11/2013** à **16:59**

Merci. Malheureusement, je pense qu'elle pourrait bien dire que ses absenses, même sont justification, sont dû à sa fatigue liée à la grossesse (c'est en tout cas ce qu'elle nous dit). De coup, je crains qu'une licensement pour faute grave en raison de ses absences serait illégale.

Par **janus2fr**, le **04/11/2013** à **17:05**

Bonjour,
Si la salariée est fatiguée par sa grossesse, elle doit voir son médecin et justifier d'un arrêt maladie, sinon, elle est bien en absence injustifiée ce qui est passible d'un licenciement pour faute grave, grossesse ou non...
Mais comme le dit PM, si vous alliez dans cette voie, il faudrait veiller à bien suivre la procédure...

Par **P.M.**, le **04/11/2013** à **17:12**

Bonjour,
Je confirme également qu'une salariée absente sans justification médicalement constatée par un arrêt-maladie prescrit par le médecin traitant ou une inaptitude temporaire décidée par le Médecin du Travail ne peut pas invoquer la légalité de son abandon de poste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés