



Rupture conventionnelle suite à un congé maternité

Par **Zinetti Aurelie**, le **17/09/2018** à **14:42**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter suite à des interrogations. J'étais en congé maternité jusqu'au 14 septembre et j'ai repris le travail ce jour. J'ai prévenu mon employeur que je souhaitais faire une rupture conventionnelle il y a un mois et demi. Mon employeur m'avait dit que la procédure était 2 semaines de rétraction + 3 semaines de réponse d'un organisme spécialisé. Pourriez-vous me renseigner sur les modalités à suivre svp ? Car ce jour mon employeur me dit qu'il y aurait 4 semaines + 2 semaines de rétraction + 3 semaines de réponse et ce n'est pas ce qui m'avait été dit il y a plusieurs semaines.

- 1) Aurais-je pu signer une rupture conventionnelle pendant mon congé maternité ?
- 2) quels sont les délais à respecter ?
- 3) y a-t-il un délai de protection de 4 semaines après le congé maternité ? Si oui, comment peut-on réduire ce délai ? Sachant que la demande de rupture est à mon initiative
- 4) si je pose un arrêt maladie pendant la procédure, est-ce que celle-ci sera ralentie ou repoussée le temps de l'arrêt?

En vous remerciant par avance,

Bien à vous

Par **PoPaul du 28**, le **17/09/2018** à **15:01**

Bonjour,

- 1) Non, je ne crois pas.
- 2) En fait il faut caler un RDV avec l'employeur, pas de délais particulier. Lors du RDV une convention de rupture conventionnelle est signée est envoyé à la DIRRECTE. Le delais est alors de 2 semaines à partir de ce RDV.
- 3)Le délais de protection protège uniquement du licenciement. Une rupture conventionnelle n'est pas un licenciement.
- 4) Non sir le RDV a été fait.

Par **Zinetti Aurelie**, le **17/09/2018** à **15:15**

Bonjour

Je vous remercie pour votre réponse rapide !

1) pour ce point j'ai lu un article (<https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/22279-rupture-conventionnelle-et-conge-maternite>) qui stipulait que la cour de cassation autorisait la rupture pendant le congé maternité. Que vaut ce site ?

2) il n'y a donc pas de rétractation possible de ma part ou celle de l'employeur ? C'est deux semaines de temps d'attente de la Direccte ?

3) auriez-vous le texte de loi correspondant svp?

4) donc si le document a été envoyé à la directrice, l'arrêt est possible et ne décalera pas la procédure, est-ce bien cela ?

Merci par avance

Par **PoPaul du 28**, le **17/09/2018** à **15:25**

1) Vous n'êtes plus en congé maternité du coup je ne vois pas l'intérêt de creuser cette questions [smile28]

2) Cela correspond à 2 semaine de délais de retraction (du salarié ou de l'employeur). cf. [le site du service public](#), 15 jours pour être précis.

3) [Article L1225-4](#) n'est pas très clair pour moi. Cependant, la particularité de la rupture conventionnelle est qu'elle repose sur un commun accord. L'esprit de cette loi et de protéger le salarié contre l'employeur cela n'a pas lieu dans votre cas de figure.

4) Oui car le décompte se fait en jour calendaire (donc non lié à la situation du salarié dans l'entreprise).

Je ne sais pas à quoi fait illusion votre employeur quand il parle de 3 semaines en plus.

Par **Zinetti Aurelie**, le **17/09/2018** à **15:38**

1) c'est tout à fait juste mais je voulais être sûre que mon employeur ne m'avait pas menti pour me forcer à rester dans l'entreprise...

2) l'employeur m'a bien parlé de ces 15 jours et m'a dit que j'étais obligée de continuer de travailler encore 3 semaines en attente l'homologation de la directrice... est-ce vrai ?

3) merci

4) merci

Par **P.M.**, le **17/09/2018** à **15:51**

Bonjour,

Après la conclusion de la rupture conventionnelle, il y a deux délais successifs, le premier de 15 jours calendaires de rétractation puis le second de 15 jours ouvrables à partir de la réception par la DIRECCTE de la demande d'homologation transmise à la plus diligente des deux parties...

Une rupture conventionnelle peut être conclue pendant un congé maternité et pendant les semaines qui suivent du moment que l'accord n'est pas vicié...

Vous ne pouvez pas poser un arrêt maladie puisque c'est le médecin traitant qui peut en prescrire un si votre état de santé le justifie, il ne retarderait pas le date de la rupture effective mais pendant le premier délai, cela pourrait conduire l'employeur à se rétracter...

Par **PoPaul du 28**, le **17/09/2018** à **16:05**

Il me semble qu'on peu prendre congé à l'issu des 15 jours calendaire et sans attendre l'homologation de la DIRRECTE. Non ?

[citation]Le salarié est-il tenu d'effectuer un préavis ?

Non. La loi ne prévoit pas de période de préavis dans le cadre de la rupture conventionnelle. Le contrat de travail doit s'exécuter normalement jusqu'à la date fixée pour sa rupture, telle qu'indiquée dans le formulaire[/citation]

[Vu ici.](#)

Par **Zinetti Aurelie**, le **17/09/2018** à **16:07**

Bonjour

Je vous remercie. Comment prouver que l'accord n'est pas vicié ? Si je rédige une lettre en certifiant sur l'honneur que je suis d'accord avec la rupture cela pourrait étoffer le dossier pour que ce soit validé et qu'on ne soit pas obligés d'attendre les délais de protection de la salariée de retour en congé maternité ?

Par **PoPaul du 28**, le **17/09/2018** à **16:30**

Aurélie, il n'y a aucune raison qu'il soit vicié. Votre employeur peut se rétracter mais pas le

vicier. Si les indemnités sont correctes, c'est pas l'employeur qui va argumenter que vous sortiez juste de congé maternité et donc que...

Franchement, vous pensez que votre employeur veut vous garder coûte que coûte alors que vous n'avez plus envie ?

Par **Zinetti Aurelie**, le **17/09/2018 à 16:32**

Non je sais qu'ils veulent bien que je parte
Mais justement ils ont peur que ça leur retombe dessus du fait que je sorte de congé maternité
Mais je vous remercie pour toutes vos réponses

Par **PoPaul du 28**, le **17/09/2018 à 16:33**

Ha. Ben ils n'ont qu'à demander à leur "conseil", genre le cabinet qui leur fait leur paye :D
Et puis même la [CFDT](#) constate que vous pouvez le faire !

Par **Zinetti Aurelie**, le **17/09/2018 à 16:36**

Bah ils attendent la réponse de leur avocat mais je n'ai pas de nouvelle et je ne veux pas me faire avoir

Par **P.M.**, le **17/09/2018 à 16:55**

On ne peut pas "prendre" des congés payés puisque c'est l'employeur qui en fixe la date et que normalement, elle ne peut pas être modifiée moins d'un mois avant...
En plus, les deux délais ne constituent pas un préavis comme indiqué et convenir avec l'employeur, ce n'est pas prendre des congés payés alors que celui-ci essaie de retarder la date de départ...
Ce serait au contraire à la salariée de prouver que l'accord a été vicié par l'employeur car c'est bien lui qui peut en être accusé par exemple par des pressions pour obtenir le consentement mais en l'occurrence c'est vous qui en êtes demandeur...
Cela n'a rien à voir avec les indemnités qui sont obligatoires...
On a longtemps cru que la rupture conventionnelle n'était pas possible pendant les périodes de protection (congé maternité, accident du travail), c'était aussi la position de l'Administration, mais la Jurisprudence de la Cour de Cassation a clairement dit le contraire...

Par **PoPaul du 28**, le **17/09/2018 à 17:00**

P.M. pour les congés, ça dépend des entreprises. Si elle a des congé en crédit, elle peut toujours négocier pour les prendre par anticipation dans l'attente de la fin du contrat.

Par **P.M.**, le **17/09/2018** à **17:02**

Négocier n'est pas prendre des congés payés, comme vous le prétendiez, il s'agit d'utiliser des termes précis et de ne pas bâtir des hypothèses...

Par **DRH France**, le **18/09/2018** à **14:42**

Bonjour,

Pour convaincre votre employeur que la rupture conventionnelle est possible pendant le congé maternité et les semaines de protection qui suivent, vous pouvez lui conseiller de lire cet article :[Rupture pendant le congé maternité ou les semaines suivantes](#).

Il faut au moins un entretien avant la signature de la rupture conventionnelle. A partir du lendemain court un premier délai de 15 jours calendaires (compter 7 jours par semaine). La demande d'homologation à l'administration du travail peut être envoyée le lendemain de la fin de ce premier délai. L'administration dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables (du lundi au samedi sauf jours fériés), à compter du lendemain du jour ouvrable de sa réception de la demande. Si le dernier jour de ce délai est un samedi, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Concernant une prise de congés payés, elle est possible (dans la limite des droits restant au salarié), si l'employeur et le salarié en sont d'accord (prévoir un écrit de l'employeur).

Bien cordialement.

Par **Zinetti Aurelie**, le **18/09/2018** à **15:21**

Bonjour je vous remercie pour ces informations

Par **P.M.**, le **18/09/2018** à **17:09**

Bonjour,

Il vaudrait mieux se référer carrément à l'[Arrêt 14-10149 de la Cour de Cassation](#) :
[citation]Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes[/citation]