



Social  
L'avis des tribunaux

## Rupture conventionnelle signée avec une salariée en congé maternité ou revenant de congé

Dans un arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation admet, pour la première fois, la validité d'une rupture conventionnelle signée pendant un congé maternité ou pendant les quatre semaines qui suivent la fin de ce congé, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement.

**Protection de la maternité.** - L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée (c. trav. [art. L. 1225-4](#)) :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;
- pendant le congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit ;
- pendant les 4 semaines suivant la fin de ce congé.

Toutefois, un licenciement reste possible en cas de faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. En tout état de cause, un tel licenciement ne peut ni prendre effet, ni être notifié pendant le congé maternité sous peine de nullité [voir Dictionnaire Social, « Maternité (protection) »].

Ces dispositions légales, protégeant la maternité, interdisent-elles la conclusion d'une rupture conventionnelle avec une salariée pendant un congé maternité ou les 4 semaines qui suivent ce congé ? La Cour de cassation répond en autorisant la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant ces périodes mais en posant, tout de même, des limites.

**Possibilité de signer une rupture conventionnelle pendant le congé maternité et les quatre semaines suivantes.** - Le dispositif protecteur de la maternité inscrit dans le code du travail s'applique au licenciement. Ainsi, pour la Cour de cassation, il n'interdit pas la signature d'une rupture conventionnelle :

- pendant un congé maternité ;
- pendant les 4 semaines qui suivent ce congé.

Elle pose néanmoins deux limites. Celle de la fraude, d'une part, et celle du vice du consentement, d'autre part, qui invalideraient la rupture conventionnelle signée dans ces conditions. Dans l'affaire tranchée le 25 mars 2015, ni l'une ni l'autre n'avait été invoquées.

La fraude pourrait être celle de l'employeur qui tenterait, par le biais d'une rupture conventionnelle, de contourner la protection contre le licenciement liée à la maternité (voir ci-avant).

Il y aurait vice du consentement si un salarié donnait son accord à une rupture conventionnelle, par erreur, parce qu'il aurait subi une « violence » ou encore du fait d'un dol (c'est-à-dire d'une manœuvre de l'employeur destinée à le tromper) (c. civ. [art. 1109](#)).

Enfin, même si cette règle n'est pas rappelée par la Cour de cassation, la rupture conventionnelle ne doit pas être motivée par la maternité de la salariée sous peine de nullité pour discrimination interdite (c. trav. [art. L. 1132-1](#)).

**Rupture conventionnelle avec des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement.** - Pour mémoire, la Cour de cassation avait déjà admis la signature d'une rupture conventionnelle avec un salarié bénéficiant d'une protection contre le licenciement, au

titre d'un arrêt de travail imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, « sauf fraude ou vice du consentement » (cass. soc. 30 septembre 2014, n° [13-16297](#) FSPBR).

On retrouve donc aujourd'hui la même règle : la validité de la rupture conventionnelle est de principe, la fraude et le vice du consentement étant toutefois les limites à ne pas franchir.

**Position antérieure de l'administration et des juges d'appel.** - Durant le congé de maternité en lui-même, l'administration avait considéré qu'aucune rupture conventionnelle ne pouvait être conclue (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009, § 1-1).

Hors période de congé de maternité, l'administration avait semblé admettre qu'une rupture conventionnelle soit signée avec une salariée enceinte ou de retour de congé de maternité (voir Dictionnaire Social, « Rupture conventionnelle »). Enfin, la cour d'appel de Lyon avait admis la validité d'une rupture conventionnelle conclue pendant la période de protection des 4 semaines qui suivent la fin du congé de maternité (CA Lyon 6 novembre 2013, n° 11/08266). Il s'agit d'ailleurs de l'affaire qui a fait l'objet de l'arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation approuvant donc la position des juges d'appel dans cette affaire.

*cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149 FSPB*

[Retour à la page précédente](#)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.